

Приложение 3. Аннотации рабочих программ дисциплин,
практик и государственной итоговой аттестации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом ректора
от «31» мая 2024 г. № 425-1

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН И ПРАКТИК

ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – очная форма- 4 года,

очно-заочная форма – 4 года, 8 месяцев

Год начала подготовки – 2023

Общая трудоемкость – 240 з.е.

Выпускающая кафедра – Управление процессами перевозок

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.01 Философия

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся философской культуры мышления, способности самостоятельно и аргументированно оценивать действительность.

Задачи дисциплины:

– знакомство с основными этапами развития философии, с важнейшими философскими школами и течениями;

– формирование у обучающихся навыков объективного анализа сложных процессов развития современного мира;

– развитие у обучающихся способности свободно оперировать философскими принципами, законами и категориями, ясно выражать и обосновывать свою точку зрения по философским проблемам.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2. Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи	Знать: формы и методы научного познания; методы и приёмы философского анализа проблем; основные законы логического мышления
		Уметь: успешно проводить логические операции с понятиями и категориями общенаучного характера; использовать философские знания для понимания социально-исторических процессов
		Владеть: навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества; способностью к восприятию информации, обобщению и анализу
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.5. Имеет навыки философского подхода к анализу разнообразных форм культуры в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: закономерности развития природы, общества и мышления; историю возникновения и развития философии, ее место в системе культуры; основные положения и принципы философии
		Уметь: определять место человека в системе социальных связей и в историческом процессе; анализировать социально значимые процессы и явления
		Владеть: навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества; методами и приемами философского анализа проблем
	УК-5.6. Знает основные направления, школы и этапы развития философии, основные проблемы философии и способы их решения	Знать: проблематику философии; основные философские понятия и категории, основные разделы и направления философии
		Уметь: ориентироваться в основных философских проблемах
		Владеть: категориально-понятийным аппаратом философии, методами и приемами философского анализа проблем

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. История философии.

Раздел 2. Теория всеобщего.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.0.02 История России

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование комплексного представления об основных закономерностях и особенностях всемирно-исторического процесса;
- формирование комплексного представления о культурно-историческом своеобразии России, ее месте в мировой и европейской цивилизации.

Задачи дисциплины:

- изучение основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции и патриотизма;
- воспитание нравственности, морали, толерантности, развитие творческого мышления, самостоятельности суждения.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Знает основные этапы исторического развития общества	Знать: основные этапы развития истории человечества; основные этапы и закономерности исторического развития общества; глубоко основные этапы и закономерности исторического развития России
		Уметь: анализировать основные этапы развития истории человечества; творчески мыслить для выявления закономерностей исторического развития общества; учитывать роль культурно-исторического наследия; логически мыслить, вести научные дискуссии в процессе межкультурного взаимодействия
		Владеть: способностью к эффективному поиску информации и критике источников; способностью использования принципов научной объективности и историзма; навыками исторической аналитики для формирования гражданской позиции и патриотизма

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение. История как наука. Мир и Россия в древности и средние века

Раздел 2. Россия в XVI – XIX вв. в контексте развития европейской цивилизации

Раздел 3. Россия и мир в XX – начале XXI вв.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.03 Иностранный язык

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования;
- развитие у обучающихся коммуникативной компетенции, необходимой и достаточной для решения коммуникативных задач в сферах социокультурного, межличностного и делового общения.

Задачи дисциплины:

- систематизация языковых знаний, полученных при изучении иностранного языка основной образовательной программы среднего общего образования, а также увеличение объёма знаний за счёт информации профессионального характера;
- дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной и учебно-познавательной);
- овладение новыми языковыми средствами, навыками оперирования этими средствами в коммуникативных целях;
- расширение объёма знаний о социокультурной специфике страны/ стран изучаемого языка, формирование умений строить своё речевое поведение адекватно этой специфике;
- дальнейшее развитие специальных умений, позволяющих совершенствовать учебную деятельность по овладению иностранным языком, повышать её продуктивность, а также использовать изучаемый язык в целях продолжения образования и самообразования.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на гос. языке РФ и иностранном языке	УК-4.1. Владеет фонетическими, лексическими, грамматическими средствами иностранного языка для осуществления академической и деловой коммуникации в устной и письменной формах	Знать: значение новых лексических единиц, связанных с тематикой данного этапа обучения и соответствующими ситуациями общения; правила употребления грамматических форм и конструкций; стилистические и лексические особенности делового общения; основные виды деловой корреспонденции
		Уметь: понимать основное содержание аутентичных текстов по общей и профессионально-деловой тематике, находить (выделять) в тексте информацию (элементы информации), значимую(ые) для выполнения конкретной задачи, обобщать описываемые факты/ явления; воспринимать на слух и выявлять наиболее значимые факты аудиоматериалов, определять своё отношение к ним; продуцировать монологические и диалогические высказывания в ситуациях межличностного и делового общения с соблюдением правил межкультурной коммуникации; продуцировать письменные высказывания в соответствии с коммуникативной задачей и принятым форматом
		Владеть: иностранным языком в объеме, необходимом для получения информации из зарубежных источников; навыками поискового, ознакомительного и изучающего чтения; навыками письменного и устного изложения своих мыслей и мнения с элементами аргументации в межличностном и деловом общении на иностранном языке

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Бытовая и учебная сферы общения.

Раздел 2. Социально-культурная сфера общения.

Раздел 3. Профессиональная и деловая сфера общения.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование основных и важнейших представлений, знаний и навыков об охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, пожарной, экологической, промышленной безопасности, методах защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, военных конфликтах.

Задачи дисциплины:

– обучение приемам оказания первой помощи, методам защиты человека и окружающей среды в условиях чрезвычайных ситуаций;

– обучение методам организации безопасности жизнедеятельности производственного персонала и населения, их защиты от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, возможных военных конфликтов;

– обучение методам соблюдения требований безопасности, производственной санитарии, пожарной, промышленной и экологической безопасности и норм охраны труда на железнодорожном транспорте.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1. Анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) в повседневной жизни и профессиональной деятельности	Знать: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)
		Уметь: оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)
		Владеть: методами анализа факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)
	УК-8.2. Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека в соответствии с нормативно-правовыми актами, выбирает методы защиты от угроз, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации и военного конфликта	Знать: нормативно-правовые акты в области техносферной безопасности; методы защиты от угроз, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации и военного конфликта
		Уметь: пользоваться нормативно-правовыми актами в области техносферной безопасности; вызывать службы спасения, правильно действовать в различных опасных ситуациях
		Владеть: приемами обеспечения безопасности жизнедеятельности
	УК-8.3. Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте требований охраны труда, экологической и пожарной безопасности; предлагает мероприятия по их устранению	Знать: методы идентификации опасных и вредных производственных и требования безопасности на рабочем месте
		Уметь: выбирать мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций
		Владеть: навыками использования технических средств безопасности при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций

	УК-8.4. Владеет приемами оказания первой помощи; владеет принципами организации безопасного труда	Знать: правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; способы участия в восстановительных мероприятиях
		Уметь: оказывать первую помощь пострадавшему
		Владеть: навыками оказания первой помощи

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в безопасность.

Раздел 2. Негативные факторы техносферы: воздействие на человека и защита от них.

Раздел 3. Чрезвычайные ситуации и защита от них.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.05 Физическая культура и спорт

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- освоить средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни с целью успешной социальной и профессиональной деятельности;
- сформировать способность применять здоровые сберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма для поддержания здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

- формирование физической культуры личности и способности направленного использования средств физической культуры, спорта и туризма для гармоничной работы функциональных систем организма.
- понимание социальной роли физической культуры в развитии личности и подготовка к будущей профессиональной деятельности;
- знание научно-биологических и практических основ физической культуры и здорового стиля жизни;
- формирование мотивационно-целостного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни и физическое самосовершенствование;
- воспитание потребности в регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом;
- овладение системой практических умений и навыков, обеспечивающих психическое благополучие, развитие и совершенствование личности, посредством изучения современных здоровьесформирующих и здоровьесберегающих технологий;
- обеспечение общей и профессионально-прикладной физической подготовленности, определяющей психофизическую способность обучающегося к будущей профессии;
- приобретение опыта творческого использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения жизненных и профессиональных целей.
- овладение методикой развития и совершенствования базовых физических качеств;
- формирование основных и прикладных двигательных навыков;
- обеспечение оптимального уровня двигательной активности в образовательной и профессиональной деятельности;
- обучение основным способам укрепления здоровья, закаливания организма и повышения его устойчивости к неблагоприятным факторам внешней среды;
- формирование здорового образа жизни.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; особенности дозирования физических нагрузок с учетом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических

		способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья; навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса
	УК-7.2. Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	<p>Знать: основные закономерности и свойства характерные для деятельности органов и систем организма в покое и при физических нагрузках; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)</p> <p>Уметь: построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья</p> <p>Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности</p>
	УК-7.3. Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	<p>Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психо-эмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте</p> <p>Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля</p> <p>Владеть: методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов.

Раздел 2. Социально-биологические основы физической культуры.

Раздел 3. Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья.

Раздел 4. Психофизиологические основы учебного труда и интеллектуальной деятельности.

Раздел 5. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания.

Раздел 6. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями.

Раздел 7. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.

Раздел 8. Особенности занятий избранным видом спорта или системой физических упражнений.

Раздел 9. Самоконтроль, его цели, задачи и методы исследования.

Раздел 10. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) студентов.

Раздел 11. Легкая атлетика.

Раздел 12. Общая физическая подготовка.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.06 Русский язык и деловые коммуникации

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование и развитие коммуникативно-речевой компетенции;
- повышение культуры русской речи обучающегося.

Задачи дисциплины:

- формирование языковой рефлексии – осознанного отношения к своей и чужой речи с точки зрения нормативного, коммуникативного и этического аспектов культуры речи;
- формирование способности эффективного речевого поведения в ситуациях делового общения;
- знакомство с основами риторики, развитие навыков устного публичного выступления и ведения профессионально ориентированной дискуссии.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2. Владеет фонетическими, графическими, лексическими, грамматическими и стилистическими ресурсами русского языка для обеспечения академического и профессионального взаимодействия в форме устной и письменной речи	Знать: типы норм русского языка и типы ошибок (орфоэпические, лексические, грамматические); основные качества хорошей русской речи (правильность, точность, логичность, богатство, выразительность, чистота, уместность); экстралингвистические и лингвистические особенности функциональных стилей (делового, научного, публицистического, художественного, разговорного); речевые проблемы современного общества и пути их решения
		Уметь: пользоваться словарями, справочниками и электронными информационными ресурсами по культуре речи; контролировать собственное речевое поведение; строить свой речевой портрет в соответствии с требованиями речевой культуры
		Владеть: нормами устной и письменной речи; жанрами русского речевого этикета в повседневном обиходе (приветствие, прощание, просьба, благодарность, извинение и др.); навыками устного публичного монолога и диалога информативного и воздействующего характера; навыками анализа и создания актуальных для профессиональной деятельности текстов разных функциональных стилей современного русского литературного языка

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Культура русского языка и речи.

Раздел 2. Риторика (ораторское искусство).

Раздел 3. Деловое общение.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.07 Математика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся методологического фундамента для анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;
- формирование и развитие у обучающихся способностей решать организационно-управленческие задачи с помощью математических методов.

Задачи дисциплины:

- обучение математическим методам и моделям, навыкам решения математических задач;
- формирование умений и навыков применять математические методы и модели при описании, анализе и решении практических задач.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию (задачу) и выделяет ее базовые составляющие. Формулирует математическую постановку задачи. Рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации (задачи), разрабатывает алгоритмы их реализации	Знать: методологию системного подхода, принципы разработки плана выполнения проекта (решения задачи) в сфере профессиональной деятельности на всех его этапах
		Уметь: решать задачи, требующие навыков абстрактного мышления, разрабатывать план выполнения проекта в сфере профессиональной деятельности, предусматривая проблемные ситуации и риски
		Владеть: методами анализа и синтеза, методами планирования и выполнения проектов (решения задачи) в условиях неопределенности, осуществляя руководство проектом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 9 зачетных единиц, 324 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Элементы линейной алгебры.

Раздел 2. Элементы аналитической геометрии.

Раздел 3. Введение в математический анализ.

Раздел 4. Дифференциальное исчисление функции одной переменной.

Раздел 5. Интегральное исчисление функции одной переменной.

Раздел 6. Функции нескольких переменных.

Раздел 7. Теория вероятностей.

Раздел 8. Элементы математической статистики.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.08 Информатика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- овладение теоретическими и прикладными профессиональными знаниями и умениями в области информатики;
- приобретение навыков самостоятельного и творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.

Задачи дисциплины:

- передача обучающимся теоретических основ и фундаментальных знаний в области информационных технологий;
- приобретение обучающимися знаний и навыков работы в качестве пользователя персонального компьютера;
- освоение работы на персональном компьютере в локальной сети;
- обучение умению применять полученные знания для решения прикладных задач;
- знакомство с основными методами и принципами защиты информации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.4. Владеет навыками обработки информации в офисных программах и разработкой алгоритмов по поставленным задачам, а также критического анализа полученных результатов	Знать: основные способы и средства получения и хранения информации; классификацию операционных систем, понятия файловой системы и файловой структуры; операции над файлами и папками и основные приемы их выполнения; структуру и основные функции электронных документов и таблиц; назначение и основы применения баз данных; различные методы переработки информации; способы решения поставленных задач с использованием различных программных средств
		Уметь: применять основные методы сбора, обмена, хранения и обработки информации; выполнять операции с папками и файлами; использовать текстовый редактор для набора и элементарного форматирования текста; использовать табличный процессор для выполнения несложных расчетов; использовать текстовый редактор для оформления документов сложной структуры; использовать табличный процессор для выполнения расчетов прикладного характера с использованием стандартных функций, визуальных решений; работать с базами данных; использовать ресурсы локальной и глобальной сетей для обмена информацией
		Владеть: базовыми методами сбора, обмена, хранения и обработки информации; способами навигации по файловой структуре операционной системы и управления файлами; навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами практического использования программного обеспечения для обработки информации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Технические и программные средства реализации информационных процессов. Основные методы и принципы защиты информации.

Раздел 2. Пакет офисных программ.

Раздел 3. Математическое обеспечение экономических задач.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.09 Проектный менеджмент

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области проектного менеджмента.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний о процессе реализации проектного менеджмента;

– формирование у обучающихся умений в целеполагании, разработке и реализации проектов с учетом имеющихся ресурсов и ограничений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений с возможным снижением совокупной стоимости проекта;

– формирование у обучающихся навыков целеполагания, разработки и реализации проектов с учетом имеющихся ресурсов и ограничений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений с возможным снижением совокупной стоимости проекта.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Владеет навыками целеполагания, постановки и приоритета задач для достижения генеральной цели и совокупности целей проекта	Знать: основные понятия, применяемые в области проектного менеджмента
		Уметь: разрабатывать и реализовывать план проекта с учетом действующих правовых норм и возможных рисков
		Владеть: обеспечением управления предметной областью проектов, временем, стоимостью, персоналом, коммуникациями, контрактами и поставками
	УК-2.2. Владеет принципами координации взаимосвязанных действий по разработке и реализации проектов с учетом действующих правовых норм и возможных рисков; способен анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений	Знать: основные методы и инструменты, используемые в проектном менеджменте
		Уметь: анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений
		Владеть: навыками постановки задач построения проекта, средствами поиска вариантов разработки, оценки изменений, прогнозирования последствий
	УК-2.3. Способен наиболее эффективно использовать ресурсные ограничения проекта для снижения совокупной стоимости проекта	Знать: подходы к оптимизации планирования проекта для снижения его совокупной стоимости
		Уметь: наиболее эффективно использовать ресурсные ограничения проекта для снижения совокупной стоимости проект
		Владеть: навыками оптимизации планирования проекта для снижения его совокупной стоимости

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и содержание проектного менеджмента.

Раздел 2. Планирование проекта.

Раздел 3. Управление в проектном менеджменте.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.10 Правоведение

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся правовых компетенций;
- формирование у обучающихся основ правовой культуры, а также представлений об основных категориях и системе российского права, нормах гражданского, трудового и других отраслей российского права;
- формирование у обучающихся нетерпимого отношения к коррупционному поведению.

Задачи дисциплины:

- освоение обучающимися знаний об основных положениях Конституции Российской Федерации, правах и свободах человека и гражданина, механизмах их реализации;
- овладение обучающимися понятиями правового регулирования в сфере профессиональной деятельности, законодательными актами и другими нормативными документами, регулирующими правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- формирование у обучающихся знаний и умений в области противодействия коррупционным проявлениям, а также противодействия терроризму и экстремизму;
- формирование у обучающихся умения применять полученные знания для решения практических задач в своей будущей профессиональной деятельности;
- формирование обучающихся как разносторонней творческой личности, гуманистического мировоззрения, профессионального правосознания обучающихся.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1. Обеспечивает соблюдение норм законодательства Российской Федерации	Знать: действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией, экстремизмом и терроризмом в различных областях жизнедеятельности
		Уметь: планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции, экстремизма и терроризма в социуме
		Владеть: навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции, экстремизму и терроризму
	УК-11.2. Понимает общественную опасность проявлений экстремизма и терроризма	Знать: принципы и организационные основы противодействия экстремизму и терроризму в Российском законодательстве
		Уметь: анализировать факторы, способствующие экстремизму и терроризму, экстремистским и террористическим проявлениям, а также способы противодействия им
		Владеть: методами поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов, направленных на противодействие экстремизму и терроризму в области профессиональной деятельности
	УК-11.3. Владеет правовыми знаниями в сфере антикоррупционной деятельности, использует знания в сфере антикоррупционного	Знать: сущность, причины и проявление коррупционного поведения в современной России; нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции; способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней

	законодательства и политики	<p>Уметь: дать оценку коррупционному поведению в современной России; использовать знания антикоррупционного законодательства в профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками работы по пропаганде знаний в области антикоррупционной деятельности; навыками реализации нетерпимого отношения к коррупционному поведению</p>
--	-----------------------------	--

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы теории государства и права.

Раздел 2. Основные отрасли права Российской Федерации.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.11 Социология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретического мышления;
- формирование у обучающихся научного системного знания о структуре, динамике и закономерностях развития общества, социальной группы и трудового коллектива, личности;

- овладение навыками социологического анализа социальных процессов.

Задачи дисциплины:

- освоение обучающимися фундаментальных теорий и методологии общества;
- изучение современных подходов к анализу социальных процессов и социальных институтов, трудовых организаций и малых групп, поведения личности в коллективе;
- овладение правилами использования социологического метода при анализе состояния социального объекта и изучения социальной ситуации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Знает социальные отличия и ценности в сфере инклюзивной деятельности индивида	Знать: основные концепции общества и типы исторических процессов, основные социальные институты (производство, семья, образование, религия), принципы моделирования социальной структуры общества и коллектива; основные черты структуры личности, типы социального действия индивидов, формы отклоняющегося поведения, принципы построения социальной группы и трудового коллектива
		Уметь: характеризовать основные признаки общества и социальной общности, анализировать состояния различных сфер жизни общества и группы; определять эффективный способ организации коллектива и выяснять характеристики коллективной цели, анализировать конфликтные ситуации в коллективе и предлагать возможные способы их преодоления
		Владеть: навыками поиска материалов для выяснения тенденций изменений в структуре трудового коллектива, навыками научного анализа общественных проблем и производственных ситуаций
	УК-9.2. Использует системный подход при решении профессиональных задач в сфере инклюзивной деятельности индивида	Знать: принципы коллективного взаимодействия, типы девиантных личностей, правила урегулирования конфликтных ситуаций
	Уметь: моделировать возможные ситуации взаимодействий в коллективе, определять статусно-ролевую структуру социальной группы и организации, выработать целесообразную стратегию поведения личности	
	Владеть: навыками участия в коллективной деятельности, приемами анализа межкультурного противоречия в малой	

		группе, навыками управления работой малой группы; навыками участия в групповой дискуссии, презентации собственной точки зрения, приемами привлечения внимания членов организации к важным проблемам жизни группы
--	--	--

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. История социологии. Предмет социологии. Методы социологических исследований.

Раздел 2. Социальная стратификация и мобильность. Социальные изменения.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.12 Политология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- ознакомление обучающихся с общими концептуальными основами политической науки, развитие способности анализировать основные закономерности исторического развития общества, трансформацию власти и развитие, и расширение прав граждан;
- формирование у обучающихся самостоятельной гражданской позиции, основанной на научных представлениях о политике, политической жизни, политических процессах и отношениях.

Задачи дисциплины:

- формирование гражданской позиции обучающихся на основе анализа основных этапов исторического развития общества;
- развитие навыков анализа и обобщения политических явлений и процессов.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Знает основные этапы исторического развития общества	Знать: основные этапы исторического развития общества и государства, основные периодизации развития государства и общества, научные подходы к выделению и типологизации этапов
		Уметь: анализировать общество и государство на различных этапах его развития, выделять общие и специфические черты развития различных государств, сравнивать их, выделяя положительные и отрицательные моменты в их развитии
		Владеть: навыком анализа политических процессов, и на практике применять полученные знания
	УК-5.2. Анализирует и учитывает роль культурно-исторического наследия в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: понятие и содержание культурно-исторического наследия, его структуру, видовое разнообразие объектов, теории и формы межкультурного взаимодействия, их роль в современных социально-политических процессах. Знать основные формы существования социальных и политических конфликтов и способы их разрешения
Уметь: толерантно воспринимать социальные, культурные и политические различия в процессе межкультурного взаимодействия, уважительно относиться к культурно-историческому наследию государств и обществ		
		Владеть: навыком восприятия и практического использования знаний в области культурно-исторического наследия в процессе межкультурного взаимодействия, становления и развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в политологию. Политическая система общества

Раздел 2. Политические процессы и политическая деятельность. Прикладная политология.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.13 Психология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- повышение уровня психологической компетентности обучающихся;
- формирование целостного представления о личностных особенностях человека как условие успешности овладения и осуществления собственной деятельностью.

Задачи дисциплины:

- формирование представления об основных категориях и понятиях психологической науки, и современных проблемах психологии;
- развитие психологической готовности к реализации собственной и профессиональной деятельности;
- выработка навыков диалогического общения, основанная на взаимопонимании, в том числе, в конфликтных ситуациях.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2. Применяет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом	Знать: основные категории и понятия психологической науки, современные проблемы психологии; социально-психологические методы психологии; основы познавательной, эмоционально-волевой, мотивационной и регуляторной сферы личности
		Уметь: учитывать индивидуально-психологические особенности личности в работе с персоналом; применять психологические методы для создания благоприятного психологического климата в команде
		Владеть: умением организации работы команды; способами осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей психологии
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства	Знать: психологические особенности своей личности, их роль в реализации приоритетов развития собственной деятельности; проблемы лидерства и руководства
		Уметь: отбирать способы реализации развития собственной деятельности; принимать решения с опорой на знание психологической природы человека
	УК-6.2. Обладает способностью к самосовершенствованию в личной и профессиональной деятельности, целенаправленно используя внешние факторы и управляя внутренним потенциалом	Владеть: умением предвидеть последствия собственных действий; самостоятельно находить оптимальные пути достижения цели и преодоления жизненных трудностей
Знать: психологические особенности самосовершенствования в личной и профессиональной деятельности		
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.3. Осуществляет коммуникативный обмен информацией в условиях инклюзивной деятельности	Уметь: отбирать способы реализации личного самосовершенствования
		Владеть: умением целенаправленно использовать внешние факторы в процессе личного самосовершенствования
		Знать: психологические особенности общения и межличностных отношений; уровни общения в деловой коммуникации; особенности вербального и невербального поведения людей
		Уметь: осуществлять коммуникативный обмен информацией; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; действовать в духе сотрудничества

		Владеть: коммуникативными навыками и умениями; методами оценки своих действий; способами поведения в конфликтной ситуации
--	--	--

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Психология как наука и практическая деятельность.

Раздел 2. Основные факторы и механизмы развития личности.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.14 Культурология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление о культурном развитии и культуре как системе взаимосвязанных элементов

– научить ориентироваться в многообразии культурных различий, приобщить к достижениям отечественной и мировой культуры

Задачи дисциплины:

– понимать и уметь объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности

– уметь приобретать знания, социальный опыт и использовать его в профессиональной деятельности; формировать культуру мышления и поведения

– уметь применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля для интеллектуального развития

– повышать культурный уровень профессиональной компетенции, нравственное и физическое самосовершенствование.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2. Анализирует и учитывает роль культурно-исторического наследия в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: концепции межкультурного разнообразия общества, закономерности и особенности развития различных культур
		Уметь: учитывать разнообразие культур, социальные и культурные различия в процессе межкультурного взаимодействия
		Владеть: навыком организации продуктивного межкультурного взаимодействия и преодоления социокультурных барьеров с учетом культурно-исторического наследия
	УК-5.5. Имеет навыки философского подхода к анализу разнообразных форм культуры в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: понятие и содержание явлений культуры, видовое разнообразие ее объектов
Уметь: анализировать разнообразие элементов культуры и учитывать национальные, этнокультурные и конфессиональные различия в процессе социального взаимодействия		
Владеть: теоретическими основами и методами культурологии, категориями и концепциями, связанными с изучением форм культуры		

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Культура как объект культурологии.

Раздел 2. Культура в мировом современном процессе.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.15 Микроэкономика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся способности принятия обоснованных экономических решений на микроуровне;
- формирование знаний в области экономических отношений, процессов и явлений для возможности реализации задач профессиональной деятельности на основе применения достижений ключевых экономических школ.

Задачи дисциплины:

- формирование «экономической картины мира» с точки зрения терминологии и методического аппарата;
- имплементация научных знаний в области экономической теории в общий кругозор обучающихся.

2. Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.4. Знает положения основных научных экономических школ и содержательно интерпретирует их для достижения целей профессиональной деятельности	Знать: теоретико-методический аппарат экономической науки; терминологический аппарат экономики применительно к различным областям жизнедеятельности
		Уметь: составлять экономический расчет на основе данных о социально-экономических явлениях; оценивать экономические последствия различных решений
		Владеть: навыком анализа положений научных экономических школ для достижения профессиональных целей
	УК-10.5. Корректно оценивает информацию о различных социально-экономических явлениях, содержательно интерпретирует данные из различных областей жизнедеятельности с точки зрения возникающих экономических отношений	Знать: основные экономические законы и закономерности
		Уметь: выбирать и обосновывать методику оценки и анализа экономических последствий применительно к различным областям жизнедеятельности
		Владеть: навыком проведения экономического обоснования принимаемых решений

3. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы, 144 часа.

4. Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы экономики. Основы цифровой экономики.

Раздел 2 Спрос, предложение и рыночное равновесие.

Раздел 3 Потребительское поведение.

Раздел 4. Фирма, издержки производства и прибыль.

Раздел 5 Типы рыночных структур.

Раздел 6 Рынки факторов производства.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.16 Макроэкономика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся способности принятия обоснованных экономических решений на макроуровне;
- формирование знаний в области экономических отношений, процессов и явлений для возможности реализации задач профессиональной деятельности с учетом макроэкономической динамики.

Задачи дисциплины:

- формирование «экономической картины мира» с точки зрения терминологии и методического аппарата;
- имплементация научных знаний в области экономической теории в общий кругозор обучающихся.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.4. Знает положения основных научных экономических школ и содержательно интерпретирует их для достижения целей профессиональной деятельности	Знать: теоретико-методический аппарат экономической науки; рычаги и инструменты макроэкономического воздействия на результаты жизнедеятельности индивида и хозяйственной деятельности экономического субъекта; основы макроэкономической теории
		Уметь: составлять экономический расчет на основе данных о социально-экономических явлениях; оценивать влияние макроэкономических параметров функционирования в различных областях жизнедеятельности; учитывать макроэкономическое окружение при принятии обоснованных экономических решений
		Владеть: навыком оценки макроэкономических показателей социально-экономического развития, а также их влияния на принятие экономически обоснованных решений

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1 Введение в макроэкономический анализ и макроэкономический анализ экономики.

Раздел 2 Макроэкономическая динамика.

Раздел 3 Макроэкономическая нестабильность.

Раздел 4. Теоретические основы макроэкономической политики.

Раздел 5 Макроэкономический анализ открытой экономики.

Раздел 6 Цифровая экономика.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.17 Система менеджмента качества

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по разработке, внедрению, поддержанию в рабочем состоянии и улучшении систем менеджмента качества;
- формирование современной концепции менеджмента качества на предприятиях.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ в области обеспечения качества и управления системой менеджмента качества;
- ознакомление обучающихся с возможностями управления качеством продукции, развития специализации производства, использования труда, совершенствования управления производством и вспомогательными процессами;
- ознакомление с современной практикой отношений поставщиков и заказчиков в области качества и основными нормативными документами по правовым вопросам в области качества;
- повышение заинтересованности будущих специалистов в организации работы по постоянному повышению технического уровня и качества продукции.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3. Осуществляет систематизацию информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Вырабатывает стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач	Знать: теоретические основы, современную практику управления и обеспечения качества продукции на предприятиях; нормативную базу для разработки и внедрения системы менеджмента качества; назначение и порядок проведения внутренних аудитов для оценки эффективности функционирования систем качества; структуру нормативных документов ОАО «РЖД» в области СМК
		Уметь: ориентироваться в требованиях нормативных документов, обеспечивающих качество продукции (работ/услуг); применять инструменты и методы управления качеством в практической деятельности и для принятия управленческих решений
		Владеть: методами систематизации информации, полученной в при реализации производственных процессов для анализа проблемных ситуаций; методами выявления первопричин появления несоответствий и разработки корректирующих мероприятий и управления рисками; способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для обеспечения качества объектов производства

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Качество как объект управления.

Раздел 2. Системный менеджмент качества в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.18 Финансовая грамотность

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование общей функциональной финансовой грамотности, овладение методами и инструментами финансовых расчетов для решения практических задач.

Задачи дисциплины:

– усвоение базовых понятий и терминов курса, используемых для описания процессов и явлений, происходящих в финансовой сфере, для интеграции экономических данных и финансовой информации;

– формирование навыков принятия решений на основе сравнительного анализа финансовых альтернатив, планирования и прогнозирования будущих доходов и расходов личного бюджета;

– изучение основ взаимодействия с банками, пенсионными фондами, налоговыми органами, страховыми компаниями в процессе формирования накоплений, получения кредитов, уплаты налогов, страхования личных и имущественных рисков и др.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.6. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Знать: структуру личных финансов (личного бюджета) и экономику семьи; основные принципы и содержание экономических законов и категорий, структуру экономических показателей; источники и способы анализа экономической информации, характеризующей денежную, валютную, кредитную, банковскую системы; признаки мошенничества на финансовом рынке в отношении физических лиц
		Уметь: применять экономические модели и методы для описания процессов и явлений в различных сферах деятельности; обосновывать и представлять полученные результаты для оценки экономических и финансовых рисков с последующим их контролем; уметь анализировать экономические процессы и явления и использовать полученные результаты при формировании государственных и личных финансов, подготовить исходные экономические данные для проведения их анализа; пользоваться различными инструментами сбора, анализа и обработки экономических данных
		Владеть: владеть навыками системного мышления и анализа, современными методами сбора и обработки экономических и социальных данных; основами экономических знаний для описания, моделирования и анализа экономических процессов и явлений в различных сферах деятельности; методами сбора и анализа экономической информации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы финансовой грамотности.

Раздел 2. Финансовые инструменты и институты в практике управления личными финансами.

Раздел 3. Инвестиции и личные финансы.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.19 Деловая этика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретического представления о современных проблемах деловой этики, общих закономерностях межличностных отношений, этических нормах и принципах;
- формирование способности выстраивать деловые отношения, основываясь на этических нормах и принципах.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ деловой этики;
- развитие практических навыков по освоению и соблюдению этических норм в общении и деловых отношениях;
- развитие навыков анализа деловых проблемных ситуаций, организации профессионального общения и взаимодействия;
- развитие толерантности в восприятии социальных, этнических, культурных различий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.4. Умеет (способен) отстаивать свою точку зрения, высказывать критическую оценку, не разрушая деловых отношений; с уважением относиться к иным точкам зрения, социальным, культурным различиям участников рабочей группы	Знать: основные категории этики, этические нормы и принципы; нормы делового этикета; особенности выстраивания деловых отношений в разных культурах.
		Уметь: работать в коллективе, в команде; толерантно воспринимать социальные, этнические и культурные различия; готовить презентацию и представлять рабочие проекты
		Владеть: навыками этичного разрешения конфликтов; навыками участия в деловой беседе, совещании, переговорах; навыками ведения деловой переписки

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Этика как наука.

Раздел 2. Основные факторы и механизмы деловой этики.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.20 Маркетинг

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний в области организации стратегической и тактической маркетинговой деятельности в рамках предприятий (организаций) различных форм собственности и сфер деятельности.

Задачи дисциплины:

– выработать у обучающихся представление о теории и практике, а также ключевых разделах современного маркетинга, инструментах маркетингового комплекса;

– сформировать системно-целостное видение социально-экономической сущности механизмов взаимодействия агентов рынка;

– сформировать представление о сущности процессов, связанных с клиентоориентированностью и ориентацией на запросы потребителя.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные понятия и категории маркетинга: объект и предмет маркетинга, понятие маркетинга с точки зрения этапов жизненного цикла изделия; основополагающие моменты, реализующие план маркетинговых мероприятий продвижения продукции с учетом этапов жизненного цикла; основные концепции маркетинга
		Уметь: формировать основы маркетинговой стратегии организации; рассчитывать основные показатели экономической эффективности маркетинговой деятельности; работать с маркетинговым документооборотом
		Владеть: методами проведения маркетинговых исследований; практическими навыками анкетирования потребителей товаров (услуг); методами и приемами маркетингового воздействия на потребителя
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные требования к продукту (товару, услуге); методику составления маркетинговых (потребительских) карт; маркетинговую концепцию развития транспортного рынка в условиях олигополии и правил проведения конкурентного анализа отрасли.
		Уметь: формировать план проведения маркетинговой кампании; рассчитывать затраты, связанные с проведением маркетинговых мероприятий; проводить оценку конкурентоспособности товара с учетом этапов его жизненного цикла
		Владеть: методами маркетингового исследования информации, анализа конкурентоспособности территории и разработки маркетинговых программ развития территории; практическими навыками проведения рекламной политики организации; методами и приемами формирования функциональной стратегии предприятия в области маркетинга

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы маркетинга.

Раздел 2. Основные стратегии в маркетинге.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.21 Менеджмент

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся необходимых компетенций общего менеджмента для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся навыки планирования и анализа использования рабочего и личного времени с учетом приоритетов;

– сформировать у обучающихся навыки применения инструментов общего менеджмента в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся навыки принятия управленческих решений и обоснования их социальной и экономической эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2. Анализирует результаты принятых решений с точки зрения влияния на показатели экономической эффективности	Знать: сущность системы управления и принятия решений; понятие экономической эффективности
		Уметь: применять инструменты расчета экономической эффективности; применять алгоритм принятия управленческих решений
		Владеть: навыками анализа последствий принятых управленческих решений для системы/подсистем управления; навыками определения социальной и экономической эффективности принимаемых управленческих решений
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2. Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные научные школы и подходы; функции управления и виды менеджмента
		Уметь: планировать кадровую стратегию с учетом корпоративной стратегии; применять научные подходы управления в решении практических задач
		Владеть: принципами управления персоналом с точки зрения управления организацией; функциями управления применительно к профессиональной деятельности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Общая характеристика менеджмента.

Раздел 2. Организации, их виды. Среда организации.

Раздел 3. Природа и состав основных функций менеджмента.

Раздел 4. Управленческие решения.

Раздел 5. Организационные процессы.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.22 Статистика

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– освоение обучающимися статистической методологии, позволяющей решать конкретные прикладные задачи экономико-статистического анализа в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- подготовка исходных данных для проведения расчетов статистических показателей;
- проведение расчетов статистических показателей на основе типовых методик с учетом действующего статистического стандарта;
- поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных статистических расчетов;
- обработка массивов статистических данных в соответствии с поставленной задачей;
- анализ и интерпретация полученных результатов и обоснование выводов.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1. Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные понятия, основы и методы статистики; правила и способы сбора и анализа внешних исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей в сфере управления персоналом
		Уметь: организовать сбор, предварительный анализ и отбор необходимой информации для решения поставленных экономических задач в области управления персоналом
		Владеть: способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных для решения профессиональных задач; основами сбора и анализа необходимой информации для решения поставленных задач в области управления персоналом
	ОПК-2.2. Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: технику расчёта статистических показателей, характеризующих явления на основе внутренней информации
Уметь: выполнять расчёты статистических показателей и формулировать основные выводы на основе внутренней информации в сфере управления персоналом		
Владеть: обработкой статистической информации и получением статистически обоснованных выводов на основе внутренней информации в сфере управления персоналом		

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория статистики.

Раздел 2. Социально-экономическая статистика.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.0.23 Организация предпринимательской деятельности

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся знаний и умений в сфере организации предпринимательской деятельности;
- овладение важнейшими предпринимательскими технологиями;
- усвоение методологии бизнес-планирования.

Задачи дисциплины:

- изучить основные научные взгляды на природу предпринимательской деятельности;
- рассмотреть генезис предпринимательства в России и за рубежом;
- изучить роль и место предпринимательства в обществе;
- обеспечить понимание значения стратегического подхода в предпринимательстве;
- выработать навыки самостоятельного поиска путей и средств обеспечения конкурентоспособности предпринимательской фирмы;
- усвоить комплекс задач организации предпринимательской деятельности и путей их решения;
- изучить возможности применения бизнес-планирования для решения прикладных задач организации предпринимательской деятельности;
- выработать системное представление о процессе организации предпринимательской деятельности для обеспечения её эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Оценивает экономические последствия принимаемых решений	Знать: содержание предпринимательской идеи, её источники, задачи выбора и реализации; организационно-правовые формы субъектов предпринимательской деятельности, факторы, влияющие на их выбор; состав конкурентных преимуществ; задачи и методику проведения конкурентного анализа; состав затрат предпринимательской фирмы, способы их определения; основы налогообложения; предпринимательские риски и способы их снижения; состав финансовых ресурсов, показатели эффективности бизнеса
		Уметь: выполнять поиск, выбор и формулировку бизнес-идеи, убедительно аргументировать её выгодность и реалистичность; самостоятельно составлять учредительные документы; выполнять анализ предпринимательской и, в частности, конкурентной среды; обосновывать выбор организационно-правовой формы предпринимательской организации; решать задачи комплексного обоснования параметров бизнес-проектов; самостоятельно составлять бизнес-план

		<p>Владеть: навыками составления учредительных документов; технологиями решения экономических задач на предприятии; методами отраслевого и конкурентного анализа, определения конкурентоспособности фирмы и её продукции; процедурами создания предприятия, организации его деятельности, разработки программ его развития; методологией проведения маркетингового обоснования, навыками разработки маркетинговой стратегии; методологией бизнес – планирования, навыками составления бизнес – плана; навыками проектирования операционной системы бизнеса; методикой выполнения необходимых финансово – экономических расчетов, начисления основных налогов, определения показателей эффекта и эффективности бизнес –проектов</p>
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<p>Знать: сущность и содержание понятий кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал; экономическое содержание заработной платы, материального стимулирования и премирования труда работников предпринимательской фирмы</p> <p>Уметь: оценивать потребность фирмы в персонале по количеству, квалификации, профессиональной подготовке; разрабатывать документы, регламентирующие оплату и стимулирование труда работников фирмы</p> <p>Владеть: навыками планирования численности персонала по разным категориям; методикой планирования фонда оплаты труда работников предпринимательской фирмы</p>
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организаций	<p>Знать: содержание кадровой стратегии организации; состав функций управления персоналом предпринимательской фирмы; требования к оставлению организационных документов, регламентирующих деятельность персонала фирмы.</p> <p>Уметь: определять значения основных параметров кадровой стратегии фирмы; составлять штатное расписание, положения об отделах, службах, должностные инструкции сотрудников фирмы</p> <p>Владеть: методами стратегического управления персоналом; навыками составления организационных документов</p>
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1. Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в предпринимательской деятельности	<p>Знать: возможности использования программного обеспечения для решения задач организации предпринимательской деятельности; основные требования информационной безопасности предпринимательской фирмы</p> <p>Уметь: применять информационно-коммуникационные технологии для решения прикладных задач организации предпринимательской деятельности; выполнять обоснования в составе бизнес-плана с использованием программных средств</p> <p>Владеть: методами и программными средствами получения и обработки деловой информации; навыками разработки бизнес-плана с использованием программных средств</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Предпринимательство, как особый вид деятельности.

Раздел 2. Основы построения оптимальной структуры предпринимательской единицы.

Раздел 3. Оценка эффективности предпринимательской деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.24 Трудовое право

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование глубоких теоретических и функциональных знаний о системе и роли трудового права, источниках и принципах трудового права, субъектах трудового права, правоотношениях работодателя и работника, регулируемых нормами трудового права;
- формирование практических навыков применения норм трудового законодательства по вопросам трудовых правоотношений в ходе будущей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- освоение обучающимися знаний о системе, принципах, основных категориях и институтах трудового права;
- формирование у обучающихся умения и навыков применения полученных знаний для решения практических задач в своей будущей профессиональной деятельности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4. Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные нормативные правовые акты трудового законодательства; основные институты трудового права, механизмы их функционирования; основные права и обязанности работника и работодателя; методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности
		Уметь: ориентироваться в системе трудового законодательства; оперировать понятиями и категориями трудового права; использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности; толковать и применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; принимать обоснованные решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством; правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности
		Владеть: навыками использования юридической терминологии по вопросам трудового права в своей профессиональной деятельности; навыками работы с источниками трудового права; навыками применения актов трудового законодательства; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами будущей профессиональной деятельности; навыками организации и оформления найма, отбора, приема, текущей деловой активности, в том числе аттестации, высвобождения персонала; навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Общая часть трудового права

Раздел 2. Особенная часть трудового права.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.25 Организационное поведение

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся целостной системы знаний в области научных основ объяснения поведения людей в организации и изучение закономерностей поведения личности, современных форм и методов управленческих интервенций, а также привитие теоретических и практических навыков управления поведением личности, групп и организации в целом.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся умений прогнозировать тенденции развития организационного поведения;
- формирование у обучающихся навыков выявления причин и закономерностей возникновения тех или иных типов организационного поведения;
- формирование у обучающихся навыка систематизированного описания различных форм организационного поведения.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2. Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основы управления поведением персонала; принципы и методы организации деловых коммуникаций; методы управления групповой работой в организации
		Уметь: анализировать и прогнозировать поведение сотрудников в организации; выявлять проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением
		Владеть: навыками современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации; современными технологиями управления поведением персонала в организации; современными технологиями формирования и поддержания морально-психологического климата в организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность организационного поведения, его роль в организации.

Раздел 2 Организационные процессы в организации.

Раздел 3. Управление поведением в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.0.26 Социология организаций

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков проведения социологического исследования в организации в сфере управления персоналом, с целью получения информации о социальных взаимодействиях групп, личностей в различных типах организаций.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знания о процессе сбора, обработки и анализа социологических данных в системе управления персоналом;

– формирование у обучающихся умения в области выбора вида социологического исследования, необходимых методов и инструментария для его проведения в организации в соответствии с выбранной для изучения подфункцией системы управления персоналом;

– формирование у обучающихся навыков анализа и интерпретации данных социологического исследования изучения с целью изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3. Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	Знать: понятийно-категориальный аппарат социологии организаций, методы социологического анализа, используемые в исследовании системы управления персоналом, методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития
		Уметь: анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации, использовать основные теории и принципы социологии организаций в процессе решения практических задач в сфере управления персоналом, осуществлять социологический анализ внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений
		Владеть: навыками проведения социологического исследования в изучении системы управления персоналом, навыками проведения социологического анализа внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений, навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория.

Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.27 Основы безопасности труда

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области основ безопасности труда в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний основных нормативно-правовых актов в области безопасности труда в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;
- обучение анализу основных нормативно-правовых актов в области обеспечения безопасности труда в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;
- обучение методам соблюдения требований безопасности в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4. Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные нормативно-правовые акты в области обеспечения безопасности труда в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; основы управления безопасностью на производстве; организацию охраны труда на предприятии; мероприятия по предотвращению несчастных случаев на производстве
		Уметь: анализировать основные нормативно-правовые акты в области обеспечения безопасности труда в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; проводить специальную оценку условий труда; оказывать первую помощь пострадавшему
		Владеть: навыками работы с основными нормативно-правовыми актами в области обеспечения безопасности труда в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; методами защиты на производстве от несчастных случаев и профессиональных заболеваний; приемами оказания первой помощи пострадавшему на производстве

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы безопасности. Условия труда.

Раздел 2. Управление безопасностью труда.

Раздел 3. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.О.28 Организация труда персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся компетенций по достижению максимального эффекта от использования трудовых ресурсов в процессе деятельности организации.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний об основах организации труда, передовом опыте организации рабочего места, обеспечивающем достижение эффективности и результативности управления человеческими ресурсами;

– формирование у обучающихся навыков создания условий труда, сокращения потерь рабочего времени, способах изучения затрат рабочего времени и его нормирования;

– формирование у обучающихся психофизиологической способности, направленной на улучшение условий труда с точки зрения повышения его безопасности, сохранения здоровья и трудоспособности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные положения ТК РФ, в части работы с персоналом
		Уметь: применять на практике основные положения трудового законодательства; способы изучения затрат рабочего времени и его нормирования
		Владеть: методами разработки норм труда, с целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: сущность, значение и основные элементы организации труда; сущность системы управления и научной организации труда; основные процессы организации рабочего места и оценки условий труда
		Уметь: собрать и обработать информацию, с целью принятия управленческих решений в вопросах организации труда
		Владеть: принципами управления персоналом с точки зрения эффективного управления; функциями управления трудовой деятельностью
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: сущность системы управления и научной организации труда; нормативные акты в части оценки условий труда
		Уметь: применять методы оценки условий труда, инструменты укрепления трудовой дисциплины; применять функциональные, квалификационные, предметные, пооперационные формы разделения труда
		Владеть: способами совершенствования организации трудовой деятельности, способами улучшения условий труда персонала с учетом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачётных единиц, 252 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Организация труда как основа функционирования предприятия.

Раздел 2. Регламентирование деятельности труда работников как основа организации труда.

Раздел 3. Затраты рабочего времени и методы их изучения.

Раздел 4 Нормирование труда как элемент организации труда.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся знаний и навыков в принятия управленческих решений в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- развитие и закрепление знаний в сфере разработки, принятия и реализации управленческих решений;

- формирование способностей в сфере анализа бизнес-процессов с целью принятия рациональных управленческих решений;

- развитие и закрепление способностей к экономическому обоснованию управленческих решений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2. Анализирует результаты принятых решений с точки зрения влияния на показатели экономической эффективности	Знать: показатели экономической эффективности; формулы для измерения показателей экономической эффективности; факторы, влияющие на экономическую эффективность
		Уметь: собирать информацию для расчета показателей эффектов и эффективности; рассчитывать показатели экономической эффективности управленческих решений; составлять карту рисков
		Владеть: навыками интерпретации информации, необходимой для идентификации видов управленческого решения; навыками оценки факторов, влияющих на управленческое решение; навыками корректировки управленческого решения в интересах повышения его эффективности
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3. Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	Знать: методы сбора, обработки и анализа данных; методы, способы и инструменты обработки данных социологических исследований; принципы и особенности сбора и обработки данных исследований в сфере управления персоналом
		Уметь: анализировать информацию для выбора методов, способов и инструментов управления персоналом; определять методы, способы и инструменты сбора информации для принятия решений в области управления персоналом; планировать процесс исследования в области управления персоналом
		Владеть: навыками выбора методов, способов и инструментов проведения исследований в сфере управления персоналом; навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов по сбору социологических данных; навыками определения эффективности применяемых методов, способов и инструментов сбора, обработки и анализа информации
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления	ОПК-4.1. Использует современные технологии и методы принятия управленческих решений	Знать: классификацию методов принятия управленческих решений; формулы для измерения показателей экономической эффективности; факторы, влияющие на экономическую эффективность
		Уметь: выбирать методы принятия решений в конкретной ситуации; выбирать методами; составлять карту рисков

персоналом, вести документационное сопровождение и учет		Владеть: навыками сбора интерпретации информации с помощью сбора данных на современных цифровых платформах; навыками обработки информации с помощью современных методов анализа; способами принятия решения на основе современных информационных (цифровых) технологий
---	--	---

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы теории управленческих решений.

Раздел 2. Методология обоснования и реализации управленческого решения.

Раздел 3. Реализация, контроль и эффективность управленческих решений.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.30 Производственный менеджмент

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции в области решения профессиональных задач специалистом по управлению персоналом на производстве как реальном секторе экономики.

Задачи дисциплины:

- развитие умения применения знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;
- развитие навыков оценки экономических последствий принимаемых решений;
- развитие знания использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач в сфере производства.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Оценивает экономические последствия принимаемых решений	Знать: основные составляющие производственного (операционного) менеджмента; элементы операционной системы и организации производственного процесса; экономические закономерности и типы организационных решений на производстве
		Уметь: выбирать варианты принимаемых решений на производстве; анализировать возможные экономические последствия производственных организационных решений; оценивать экономические последствия принимаемых решений
		Владеть: навыками анализа ситуаций на производстве; навыками подготовки решений в сфере производства; навыками оценки экономических последствий принимаемых решений
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: на промежуточном уровне основные понятия, принципы, законы, уравнения экономической теории в части работы с персоналом на производстве; экономические закономерности поведения персонала на производстве; экономические закономерности управления персоналом на производстве
		Уметь: строить идеализированный объект - абстрактную модель существенных свойств и связей управления персоналом на производстве; применять отдельные допущения, постулаты, принципы экономической теории в части работы с персоналом; применять логические основания экономической теории при решении профессиональных задач
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач специалиста по управлению персоналом на производстве с учетом положений экономической теории; навыками экономического обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления персоналом на производстве; навыками определения эффективности управления персоналом на производстве

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.3. Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в сфере производства	Знать: современные информационные технологии для решения профессиональных задач в сфере производства; современные программные средства для решения профессиональных задач в сфере производства; профессиональные задачи, решаемые с помощью информационных технологий и программных средств, в сфере производства
		Уметь: выбирать информационные технологии для решения профессиональных задач в сфере производства; выбирать современные программные средства для решения профессиональных задач в сфере производства; решать профессиональные задачи в сфере производства с использованием современных информационных технологий и программных средств
		Владеть: навыками отбора информационных технологий для решения профессиональных задач в сфере производства; навыками отбора программных средств для решения профессиональных задач в сфере производства; навыками решения профессиональных задач в сфере производства с использованием современных информационных технологий и программных средств

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Элементы операционной системы и организации производственного процесса.

Раздел 2. Экономические закономерности поведения персонала на производстве.

Раздел 3. Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.31 Рынок труда

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенций, раскрывающих представление об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику заработной платы, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний об основных теоретических положениях по рынкам труда;

– формирование у обучающихся знаний относительно конкретных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на примере работы МОТ, служб занятости населения западных стран и России;

– формирование у обучающихся умений в области выбора методов регулирования социально-трудовых отношений;

– формирование у обучающихся навыков анализа рынка труда.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1. Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные категории и законы рынка труда; особенности спроса на труд, предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и специального партнерства; методы прогнозирования рынка труда
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию, необходимую для идентификации рисков и угроз экономической безопасности; самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы работы с внешними организациями; применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе; навыками оценки состояния и перспектив развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; навыками работы с кадровыми агентствами, службами занятости населения

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация.

Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование теоретических знаний и практических умений и навыков у обучающихся при осуществлении расчетов социальных льгот и компенсаций, в том числе с применением современных информационных технологий и программных средств

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний о правилах расчета социальных льгот и компенсаций в соответствии с российским законодательством, в том числе с использованием современных информационных технологий и программных средств;

– формирование у обучающихся умений применять нормативно-правовое законодательство при назначении, начислении и выплате социальных льгот и компенсаций, в том числе с использованием современных информационных технологий и программных средств;

– формирование у обучающихся навыков применять методики расчетов социальных льгот и компенсаций, в том числе с использованием современных информационных технологий и программных средств.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4. Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: понятие социальных льгот; понятие компенсаций; понятие расчетов с персоналом по социальным льготам и компенсациям
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию, необходимую для расчетов социальных льгот; систематизировать и анализировать информацию, необходимую для расчетов компенсаций; применять нормативно – правовую базу по расчетам социальных льгот и компенсаций
		Владеть: методиками начислений социальных льгот; методиками начислений компенсаций; навыками оценки правильности расчетов социальных льгот и компенсаций, с точки зрения решения профессиональных задач
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.4. Использует современные информационные технологии и программные средства для расчёта социальных льгот и компенсаций	Знать: информационные технологии и их возможности для расчетов социальных льгот и компенсаций; программные средства для расчёта социальных льгот и компенсаций; информационно-поисковые системы для изучения нормативно-правовой базы по расчетам социальных льгот и компенсаций
		Уметь: применять основы информатики для работы с поисковыми системами; анализировать информацию из информационно-поисковых систем, избранную для расчетов социальных льгот и компенсаций; производить расчеты социальных льгот и компенсаций с помощью программных средств

		Владеть: навыками оценки основных параметров поиска в информационных системах; методиками расчетов социальных льгот и компенсаций с помощью программных средств; навыками оценки достоверности начислений социальных льгот и компенсаций, и расчетов по ним, при применении программных средств
--	--	--

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальное и пенсионное обеспечение.

Раздел 2. Компенсационные выплаты и их система.

Раздел 3. Государственная поддержка населения.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.33 Организационная культура

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся целостной системы знаний в области научных основ социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;
- формирование практических навыков управления поведением личности, групп и организации в целом.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся умения анализировать типы организационных культур и применять методы управления изменениями организационных культур;
- формирование у обучающихся навыков выявления причин и закономерностей возникновения сопротивления принятия изменений в организационной культуре.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3. Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: социологические теории применяемые в области управления персоналом; психологические теории применяемые в области управления персоналом; методы управления групповой работой в организации
		Уметь: применять на практике социологические теории; применять на практике психологические теории; выявлять социологические и психологические проблемы в области управления персоналом
		Владеть: навыками применения социологических теорий применяемые в области управления персоналом; навыками применения психологических теорий применяемые в области управления персоналом; современными технологиями управления организационной культурой предприятия

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Организационная культура в системе менеджмента.

Раздел 2. Особенности формирования организационной культуры.

Раздел 3. Управление организационной культурой в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.34 Введение в специальность

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- ознакомление обучающихся с современной системой высшего профессионального образования и особенностями образовательного процесса по направлению подготовки «Управление персоналом»;
- формирование понимания социально-экономической значимости профессии;
- освоение базовых понятий и категорий управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся умение анализировать основные этапы развития транспорта России в контексте мирового исторического развития;
- сформировать у обучающихся навыки применения наследия и традиций транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения;
- сформировать у обучающихся навыки определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3. Знает основные этапы развития транспорта России в контексте мирового исторического развития	Знать: основные этапы развития транспорта России; основные этапы развития мировой транспортной системы
		Уметь: использовать теоретические знания в области развития транспорта России в контексте мирового исторического развития
	УК-5.4. Использует историческое наследие и традиции транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения	Владеть: навыками применения на практике наследие и традиций транспортной отрасли России
		Знать: основные тенденции и традиции транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства	Уметь: использовать теоретические знания в области развития транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения; использовать отечественный и зарубежный опыт развития транспортной системы в процессе социокультурного и профессионального общения
		Владеть: навыками социокультурного общения; навыками профессионального общения
		Знать: основы лидерских качеств; теории лидерского поведения; способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования
		Уметь: применять на практике лидерские качества; применять на практике теории лидерского поведения; применять на практике современные модели ситуационного лидерства
		Владеть: лидерскими качествами при решении профессиональных задач; навыками применения современных теорий лидерского поведения; навыками определения приоритетов при разработке индивидуального плана развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Методология управления персоналом организации.

Раздел 2. Содержание и особенности труда в сфере управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.35 Учет и анализ персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретических знаний и практических умений и навыков в области учета и анализа персонала, в том числе с применением поисковых систем, современных информационных технологий и программных средств.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний о порядке учета и проведения анализа в области управления персоналом с помощью поисковых систем, современных информационных технологий и программных средств;

– формирование у обучающихся умений производить учет и анализ персонала с помощью поисковых систем, современных информационных технологий и программных средств;

– формирование у обучающихся навыков применять методики учета и анализа персонала с помощью поисковых систем, современных информационных технологий и программных средств.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: понятие персонала; сущность управления персоналом; необходимость учета информации и ее анализа в сфере управления персоналом
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию о персонале, полученную в процессе учета; идентифицировать информацию при ее сборе и обработке; принимать управленческие решения, связанные с учетом и анализом персонала
		Владеть: навыками оценки персонала; способами учета и анализа персонала; методами управленческих решений в отношении персонала
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2. Использует современные информационные технологии и программные средства для учета и анализа персонала	Знать: информационные технологии и их возможности для учета и анализа персонала; программные средства для учета и анализа персонала; информационно-поисковые системы для изучения нормативно-правовой базы по учету и для анализа персонала
		Уметь: применять основы информатики для работы с поисковыми системами; анализировать информацию из информационно-поисковых систем, избранную для учета персонала; производить учет и анализ персонала с помощью программных средств
		Владеть: навыками оценки основных параметров поиска в информационных системах; методиками учета и анализа персонала с помощью программных средств; навыками оценки достоверности учета и анализа при применении программных средств
ПК- 1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом	ПК-1.3. Использует поисковые системы, внутренние и внешние информационные ресурсы в управлении персоналом	Знать: понятие информационно-поисковых систем; понятие внутренних информационных ресурсов; понятие внешних информационных ресурсов
		Уметь: оценивать персонал на основе информации, полученной с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов; собирать и анализировать информацию о персонале, с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов; строить прогнозы

перспективного плана развития ее кадрового потенциала		для развития кадрового потенциала, с применением внутренних и внешних информационных ресурсов
		Владеть: навыками работы с информационно-поисковыми системами; навыками идентификации внутренних и внешних информационных ресурсов; навыками принятия управленческих решений на основе внутренних и внешних информационных ресурсов

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Учет персонала.

Раздел 2. Анализ персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.36 Управление социальной ответственностью

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции при решении профессиональных задач специалистом по управлению персоналом в сфере социальной ответственности.

Задачи дисциплины:

– развитие умения применения знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в управлении социальной ответственностью персонала;

– овладение умениями использования технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик;

– развитие навыков идентификации и оценки социальной ответственности персонала.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3. Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основы социальной ответственности как обобщающей категории социологической и психологической теории; нормы этического, социально ответственного поведения, этики делового и межличностного общения; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик
		Уметь: определять параметры и критерии самооценки и оценки персонала на предмет социальной ответственности; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки социальной ответственности персонала; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенной оценки
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по управлению социальной ответственностью; навыками определения групп, организации и проведения оценки социальной ответственности персонала; навыками применения технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы социальной ответственности.

Раздел 2. Структура социальной ответственности.

Раздел 3. Систематизация, обобщение и анализ результатов оценки социальной ответственности персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.0.37 Социология и психология управления

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управленческих систем.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний о сущности, структуре и функциях, базовых принципах и методах социологии и психологии управления;

– формирование у обучающихся умения применять методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций, проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

– формирование у обучающихся навыков поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3. Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<p>Знать: основные понятия социологии и психологии управления; современные тенденции и принципы управления социальными организациями; социальные и психологические основы принятия управленческих решений</p> <p>Уметь: применять в практической деятельности методы социологии и психологии для организационной диагностики; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами</p> <p>Владеть: навыками работы с социальной информацией, необходимой для принятия управленческих решений в части работы с персоналом; навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социологического исследования; навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления</p>
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3. Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	<p>Знать: основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии кадрового потенциала организации; принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; психологические методики определения эффективности руководителя</p>

		<p>Уметь: применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом; анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом; проводить самостоятельное социологическое исследование в организации с предварительно разработанной программой и инструментарием исследования, осуществлять обработку и анализ полученных данных по актуальным проблемам в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации; навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации; навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития</p>
--	--	---

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Предмет и задачи курса «Социология и психология управления».

Раздел 2. Основные факторы и механизмы социологии и психологии управления.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.38 Исследование систем управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– содействие в становлении профессиональной компетенции обучающегося в области управления персоналом на основе понимания значимости научных исследований в современной организации, а также сущности, принципов, функций и методов исследования систем управления персоналом через формирование и развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности результатов исследования систем управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний по теоретическим основам исследований систем управления персоналом;
- формирование умений планирования, организации и проведения исследований при решении задач управления персоналом;
- формирование навыков практического использования современных методов исследования систем управления персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Проектирует процессы, связанные с управлением персоналом, на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий	Знать: методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
		Уметь: разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
		Владеть: навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом; навыками планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Системы управления как объект исследования. Теоретико-методологические основы исследования систем управления.

Раздел 2. Методология и методы проведения исследований систем управления.

Раздел 3. Методы исследования и проектирования целей и функций управления.

Раздел 4. Организационные аспекты исследования систем управления.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.39 Управление персоналом организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков для решения стратегических и оперативных задач в управлении персоналом организаций любых организационно-правовых форм.

Задачи дисциплины:

– формирование навыка организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в организации любой организационно-правовой формы;

– формирование умений стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

– формирование умений разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах	Знать: сущность концепций управления персоналом; сущность кооперации с коллегами к работе на общий результат
		Уметь: планировать и осуществлять мероприятия управления человеческими ресурсами, распределять деятельность и полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
	УК-3.3. Знает принципы и методы командообразования	Владеть: умением разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации
		Знать: способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; сущность закономерностей, принципов и методов управления персоналом
		Уметь: применять способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; соотносить современную философию и концепции управления персоналом с задачами организации
		Владеть: способами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современными технологиями управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; умением формулировать задачи управления персоналом в соответствии с концепцией; умением применять теоретические положения в практике управления персоналом организации в соответствии с задачами организации
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	УК-6.1. Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства	Знать: понятие потенциала и творческого потенциала личности; способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства
		Уметь: самостоятельно выбирать направления развития собственной деятельности и образования

саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		Владеть: способами управления саморазвитием, самореализацией
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.3. Прогнозирует социально-экономические последствия принимаемых экономических решений	<p>Знать: способы восприятия, социально-экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений</p> <p>Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы</p> <p>Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы</p>
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3. Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	<p>Знать: методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по проблемам управления персоналом</p> <p>Уметь: осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по проблемам управления персоналом</p> <p>Владеть: умениями поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по проблемам управления персоналом</p>
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организаций	<p>Знать: сущность стратегических планов развития организаций; сущность стратегического управления персоналом</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации</p> <p>Владеть: умением разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации</p>
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и	ОПК-4.2. Составляет документы и ведет учет решений по оперативному управлению персоналом, опирается на них в практической работе	<p>Знать: нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: составлять документы по организации процессов в системе управления персоналом и вести их учет</p> <p>Владеть: навыками составления основных видов документов по оперативному управлению персоналом и опираться на них в практической работе</p>

учет		
------	--	--

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом организации.

Раздел 2. Методологические основы управления персоналом.

Раздел 3. Управление обучением и развитием персонала. Саморазвитие.

Раздел 4. Эффективность организационно-управленческих и экономических решений.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области использования возможностей цифровизации в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний о процессе внедрения цифровизации в управление персоналом;

– формирование у обучающихся умений в области выбора методов и способов цифровизации в управлении персоналом;

– формирование у обучающихся навыков работы в условиях цифровизации управления персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.3. Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в сфере производства	Знать: возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения задач индивидуальной профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения задач групповой профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации
		Уметь: выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач индивидуальной профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации
		Владеть: способностью решать стандартные задачи индивидуальной профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи групповой профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1. Знает основные типы ИТ-решений в управлении персоналом	Знать: основные типы ИТ-решений в управлении персоналом
		Уметь: применять основные типы ИТ-решений для выполнения задач профессиональной деятельности; использовать принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности
	ОПК-6.2. Применяет основные типы ИТ-решений	Знать: принципы работы современных информационных технологий; тенденции развития цифровизации

	для выполнения задач профессиональной деятельности	<p>управления персоналом</p> <p>Уметь: организовать использование ИТ для решения своих задач профессиональной деятельности на предприятии с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом</p> <p>Владеть: способностью применения принципов работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; способностью оптимально решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом</p>
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	<p>Знать: возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения задач индивидуальной профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения задач групповой профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации</p> <p>Уметь: выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач индивидуальной профессиональной деятельности в целях улучшения условий и организации труда персонала; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности в целях улучшения условий и организации труда персонала; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации в целях улучшения условий и организации труда персонала</p> <p>Владеть: способностью к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда; способностью к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала; к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и содержание цифровизации.

Раздел 2. Большие данные в управлении персоналом.

Раздел 3. Новые производственные технологии в управлении персоналом.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.41 Информационные технологии в управлении персоналом**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области использования информационных технологий в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний о процессе применения информационных технологий в управлении персоналом;

– формирование у обучающихся умений в области выбора методов и способов использования информационных технологий в управлении персоналом;

– формирование у обучающихся навыков применения информационных технологий в управлении персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1. Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в предпринимательской деятельности	<p>Знать: возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения стандартных задач индивидуальной профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Уметь: выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач индивидуальной профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Владеть: способностью решать стандартные задачи индивидуальной профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи групповой профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи групповой профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности</p>
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1. Знает основные типы ИТ-решений в управлении персоналом	<p>Знать: основные типы ИТ-решений в управлении персоналом; принципы работы современных информационных технологий; основы организации использования ИТ на предприятии</p> <p>Уметь: применять основные типы ИТ-решений для выполнения задач профессиональной деятельности; использовать принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; организовать использование ИТ для решения своих задач</p>

		<p>профессиональной деятельности на предприятии</p> <p>Владеть: способностью выполнения задач профессиональной деятельности с помощью применения основных типов IT-решений; способностью применения принципов работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; способностью оптимально решать стандартные задачи профессиональной деятельности</p>
<p>ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала</p>	<p>ПК-1.3. Использует поисковые системы, внутренние и внешние информационные ресурсы в управлении персоналом</p>	<p>Знать: методику поиска нормативных и правовых документов для использования в своей профессиональной деятельности; методику поиска и анализа нормативных и правовых документов для использования в своей профессиональной деятельности; методику поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов для использования в своей профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: искать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности; искать и анализировать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности; искать, анализировать и использовать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; навыками поиска, анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Информационные технологии в управлении персоналом.

Раздел 2. Научная информация.

Раздел 3. Информационные системы.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.42 Основы российской государственности

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- формирование у обучающихся системы знаний, навыков и компетенций, а также ценностей, правил и норм поведения, связанных с осознанием принадлежности к российскому обществу, развитием чувства патриотизма и гражданственности;
- формированием духовно-нравственного и культурного фундамента развитой и цельной личности, осознающей особенности исторического пути российского государства, самобытность его политической организации и сопряжение индивидуального достоинства и успеха с общественным прогрессом и политической стабильностью своей Родины.

Задачи дисциплины:

- представить историю России в её непрерывном цивилизационном измерении, отразить её наиболее значимые особенности, принципы и актуальные ориентиры;
- раскрыть ценностно-поведенческое содержание чувства гражданственности и патриотизма, неотделимого от развитого критического мышления, свободного развития личности и способности независимого суждения об актуальном политикокультурном контексте;
- рассмотреть фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представить их в актуальной и значимой перспективе, воспитывающей в гражданине гордость и сопричастность своей культуре и своему народу;
- представить ключевые смыслы, этические и мировоззренческие доктрины, сложившиеся внутри российской цивилизации и отражающие её многонациональный, многоконфессиональный и солидарный (общинный) характер;
- рассмотреть особенности современной политической организации российского общества, каузальную природу и специфику его актуальной трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений российского государства и общества в федеративном измерении;
- исследовать наиболее вероятные внешние и внутренние вызовы, стоящие перед лицом российской цивилизации и её государственностью в настоящий момент, обозначить ключевые сценарии её перспективного развития;
- обозначить фундаментальные ценностные принципы (константы) российской цивилизации (единство многообразия, суверенитет (сила и доверие), согласие и сотрудничество, любовь и ответственность, созидание и развитие), а также связанные между собой ценностные ориентиры российского цивилизационного развития (такие как стабильность, миссия, ответственность и справедливость).

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.5. Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям	Знать: фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе
		Уметь: находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп
		Владеть: навыками осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции

	УК-5.6. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп	<p>Знать: особенности современной политической организации российского общества, каузальную природу и специфику его актуальной трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений российского государства и общества в федеративном измерении</p> <p>Уметь: находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп</p> <p>Владеть: навыками общения и взаимодействия с представителями других социальных групп, обладающих культурными особенностями</p>
	УК-5.7. Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира	<p>Знать: фундаментальные ценностные принципы российской цивилизации (такие как многообразие, суверенность, согласие, доверие и созидание), а также перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития (такие как стабильность, миссия, ответственность и справедливость)</p> <p>Уметь: проявлять в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира</p> <p>Владеть: развитым чувством гражданственности и патриотизма, навыками самостоятельного критического мышления</p>
	УК-5.8. Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера	<p>Знать: основные культурные особенности и традиции различных социальных групп</p> <p>Уметь: сознательно выбирать ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждать и решать проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера</p> <p>Владеть: навыками подбора аргументации при обсуждении и решении проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Что такое Россия.

Раздел 2. Российское государство-цивилизация.

Раздел 3. Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации.

Раздел 4. Политическое устройство России.

Раздел 5. Вызовы будущего и развитие страны.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.О.43 Обучение служением

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- развитие гражданской ответственности путём реализации социально ориентированного проекта с использованием профильных знаний и умений, полученных в учебном процессе;
- реализация общественного проекта в поддержку региона и/или некоммерческой организации.

Задачи дисциплины:

- проведение обучающимися анализа ситуации в реальных социальных условиях для выявления актуальной проблемы, требующей проектного решения;
- постановка проблемы путём фиксации обучающимися содержания проблемы, выявления субъекта проблемы, а также всех заинтересованных сторон в данной ситуации, определение требований и ожиданий заинтересованных сторон с учётом социального контекста;
- разработка обучающимися паспорта проекта с учётом компетенций студенческой команды, имеющихся ресурсов, а также самоопределения участников проекта по отношению к решаемой проблеме;
- реализация проекта в условиях ресурсных, нормативных и этических ограничений, регулярного проведения рефлексивных мероприятий в целях развития гражданской ответственности и профессионализма участников проекта;
- подготовка отчёта о ходе и результатах реализации проекта, выполнение обучающимися защиты проекта, проведение итоговой рефлексии проекта в целях осознания участниками проекта глубоких взаимосвязей между профессиональными компетенциями, гражданской ответственностью и социальными изменениями на благо общества.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3 Осуществляет систематизацию информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Вырабатывает стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач	Знать: закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия.
		Уметь: понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; проектировать общественную деятельность с учетом культурных особенностей различных категорий людей. Владеть: методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Владеет навыками целеполагания, постановки и приоритета задач для достижения генеральной цели и совокупности целей проекта	Знать: основы планирования проектов, способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; методики самооценки, самоконтроля и саморазвития.
		Уметь: планировать самостоятельную проектную деятельность в решении профессиональных задач, подвергать критическому анализу проделанную работу; оценивать свои профессиональные качества, особенности характера, определять

		<p>направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства; решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной общественной деятельности.</p> <p>Владеть: технологиями и навыками планирования и управления своей деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля.</p>
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.4 Умеет (способен) отстаивать свою точку зрения, высказывать критическую оценку, не разрушая деловых отношений; с уважением относиться к иным точкам зрения, социальным, культурным различиям участников рабочей группы	<p>Знать: способы эффективной коммуникации в группе или команде; признаки эффективной команды, технологии ее создания, правила командного взаимодействия; алгоритм принятия командных решений и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе, методы урегулирования конфликтов</p> <p>Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, определять свою роль в команде с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды; использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения.</p> <p>Владеть: методиками постановки цели и задач проекта, методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта.</p>
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.10 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера	<p>Знать: механизмы межкультурного взаимодействия.</p> <p>Уметь: понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах, учитывать правила межкультурного взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных и других ценностных систем.</p> <p>Владеть: способностью осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции.</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в социальное проектирование.

Раздел 2. Разработка и защита паспорта проекта.

Раздел 3. Реализация общественного проекта.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.01.01 Общая физическая подготовка

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- освоение средств и методов физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни с целью успешной социальной и профессиональной деятельности;
- формирование способности применять здоровые берегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма для поддержания здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

- формирование жизненно важных двигательных навыков с целью адаптации к современным условиям жизни;
- укрепление здоровья и физического развития;
- приобщение к самостоятельным занятиям физическими упражнениями;
- формирование стойкого интереса к определенным видам двигательной активности;
- выявление предрасположенности к тем или иным видам спорта;
- воспитание дисциплинированности, доброжелательного отношения к товарищам, честности, отзывчивости, смелости средствами физической культуры;
- содействие развитию психических процессов (представления, памяти, мышления и др.) в ходе двигательной деятельности;
- формирование навыков сохранения правильной осанки;
- достижение гармоничного развития мускулатуры тела и соответствующей силы мышц;
- приобретение должного уровня общей выносливости;
- повышение скорости выполнения разнообразных движений;
- улучшение проявления ловкости в самых разнообразных (бытовых, трудовых, спортивных) ситуациях, умение координировать простые и сложные движения;
- приобретение навыков сохранения подвижности суставов (гибкости);
- формирование навыков выполнения сложных координационных движений;
- овладение системой практических умений и навыков, позволяющих самостоятельно планировать, контролировать эффективность и организовывать тренировочный процесс в кондиционной тренировке для достижения жизненных и профессиональных целей.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; особенности дозирования физических нагрузок с учетом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке);

		практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья; навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса
	УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	<p>Знать: основные закономерности и свойства характерные для деятельности органов и систем организма в покое и при физических нагрузках; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)</p> <p>Уметь: построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья</p> <p>Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности</p>
	УК-7.3. Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	<p>Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психо-эмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте</p> <p>Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля</p> <p>Владеть: методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 0 зачетных единиц, 328 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел: Легкая атлетика.

Раздел: Силовая подготовка.

Раздел: Спортивные игры.

Раздел: Корригирующая гимнастика.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 Спортивные игры

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- освоить средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни с целью успешной социальной и профессиональной деятельности;
- сформировать способность применять здоровые сберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма для поддержания здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

- воспитание у обучающегося основных аспектов физической культуры, опираясь на его индивидуальную заинтересованность одним или несколькими избранными игровыми видами спорта (волейбол, футбол, баскетбол);
- повышение уровня физических качеств;
- формирование умений и навыков владения избранным игровым видом спорта;
- освоение методики построения самостоятельных тренировочных занятий, основываясь на теоретическом курсе «Физическая культура и спорт» практически;
- опираясь на результаты самоконтроля, продемонстрировать положительное воздействие средств и методов физической культуры на здоровье и физическую подготовленность;
- приобретение практических навыков ведения здорового образа жизни.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	<p>Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; особенности дозирования физических нагрузок с учетом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося</p> <p>Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей</p> <p>Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья; навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса</p>
	УК-7.2. Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения	<p>Знать: основные закономерности и свойства характерные для деятельности органов и систем организма в покое и при физических нагрузках; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)</p> <p>Уметь: построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической</p>

	работоспособности	точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья
		Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности
	УК-7.3. Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психо-эмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте
		Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля
		Владеть: методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 0 зачетных единицы, 328 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел: Общая физическая подготовка

Раздел: Мини-футбол

Раздел: Баскетбол.

Раздел: Волейбол.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.03 Легкая атлетика**

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- освоить средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни с целью успешной социальной и профессиональной деятельности;
- сформировать способность применять здоровые сберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма для поддержания здорового образа жизни.

Задачи освоения дисциплины:

- развитие основных физических качеств и способностей, укрепление здоровья, расширение функциональных возможностей организма обучение жизненно важным двигательным умениям и навыкам в ходьбе, беге, прыжках и метаниях;
- приобретение знаний о легкой атлетике, ее истории и современном уровне развития, ее роли в формировании здорового образа жизни;
- освоение и совершенствование техники легкоатлетических видов;
- подготовка разносторонне развитых, волевых, смелых и дисциплинированных патриотов, готовых к труду и защите Родины;
- формирование навыков и умений организаторской работы;
- овладение системой практических умений и навыков, позволяющих самостоятельно планировать, контролировать эффективность и организовывать тренировочный процесс по легкой атлетике для достижения жизненных и профессиональных целей.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	<p>Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; особенности дозирования физических нагрузок с учетом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося</p> <p>Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей</p> <p>Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья; навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса</p>
	УК-7.2. Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы	<p>Знать: основные закономерности и свойства характерные для деятельности органов и систем организма в покое и при физических нагрузках; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня</p>

физической культуры для обеспечения должной работоспособности	тренированности (состояние функциональных систем)
	<p>Уметь: построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья</p> <p>Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности</p>
УК-7.3. Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	<p>Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психо-эмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте</p>
	<p>Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля</p>
	<p>Владеть: методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 0 зачетных единицы, 328 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел: ОФП и СФП.

Раздел: Прыжки.

Раздел: Метания.

Раздел: Бег легкоатлетический.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.01.04 Фитнес-аэробика

1. Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- освоить средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни с целью успешной социальной и профессиональной деятельности;
- сформировать способность применять здоровые сберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма для поддержания здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

- укрепление здоровья и повышение работоспособности средствами аэробики;
- разностороннее развитие физических качеств и воспитание правильной осанки;
- совершенствование координации движений и чувства ритма;
- безупречную технику выполнения упражнений;
- выразительность движений и точное соответствие музыке;
- приобретение физкультурных знаний, необходимых для организованных и самостоятельных занятий по аэробике;
- формирование положительных черт характера, таких как дисциплинированное поведение, коллективизм, честность, отзывчивость, смелость, настойчивость в достижении цели;
- освоение навыков формирования здорового образа жизни средствами аэробики;
- овладение системой практических умений и навыков, позволяющих самостоятельно планировать, контролировать эффективность и организовывать тренировочный процесс по аэробике для достижения жизненных и профессиональных целей.

2. Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	<p>Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; особенности дозирования физических нагрузок с учетом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося</p> <p>Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей</p> <p>Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья; навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса</p>
	УК-7.2. Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы	<p>Знать: основные закономерности и свойства характерные для деятельности органов и систем организма в покое и при физических нагрузках; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)</p>

	физической культуры для обеспечения должной работоспособности	<p>Уметь: построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья</p>
	УК-7.3. Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	<p>Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности</p> <p>Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психо-эмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте</p> <p>Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля</p> <p>Владеть: методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации</p>

3. Общая трудоемкость дисциплины составляет 0 зачетных единицы, 328 часов.

4. Содержание дисциплины

Раздел: Классическая и танцевальная аэробика.

Раздел: Степ-аэробика.

Раздел: Пилатес.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.05 Атлетическая гимнастика**

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- освоить средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни с целью успешной социальной и профессиональной деятельности;
- сформировать способность применять здоровые сберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма для поддержания здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области физической культуры для сохранения и укрепления здоровья;
- понимание социальной значимости физической культуры и её роли в развитии личности и подготовке к профессиональной деятельности;
- знание биологических и психолого-педагогических основ физической культуры и здорового образа жизни;
- формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое совершенствование и самовоспитание привычки к регулярным занятиям физическими упражнениями и спортом;
- овладение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре и спорте;
- приобретение личного опыта повышения двигательных и функциональных возможностей, обеспечение общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии и быту;
- создание основы для творческого и методически обоснованного использования физкультурно-спортивной деятельности в целях последующих жизненных и профессиональных достижений;
- содействие в формировании у обучающихся целостного представления об укреплении здоровья на основе знаний методики атлетической гимнастики;
- овладение учащимися техникой выполнения упражнений атлетической гимнастики.
- овладение системой практических умений и навыков, позволяющих самостоятельно планировать, контролировать эффективность и организовывать тренировочный процесс по атлетической гимнастике для достижения жизненных и профессиональных целей.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; особенности дозирования физических нагрузок с учетом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических

		способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья; навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса
	УК-7.2. Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	<p>Знать: основные закономерности и свойства характерные для деятельности органов и систем организма в покое и при физических нагрузках; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)</p> <p>Уметь: построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья</p> <p>Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности</p>
	УК-7.3. Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	<p>Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психо-эмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте</p> <p>Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля</p> <p>Владеть: методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 0 зачетных единицы, 328 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел: Исторический обзор развития атлетической гимнастики

Раздел: Понятия, терминология в атлетической гимнастике

Раздел: Научно-методические основы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности

Раздел: Техника выполнения и основы обучения упражнениям атлетической гимнастики.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.01.06 Оздоровительная физическая культура

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- обеспечение формирования личной физической культуры, самосовершенствования, успешного социального, профессионального и личностного развития лицам с отклонениями в состоянии здоровья, инвалидам;
- формирование способности применять здоровые берегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма для поддержания здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

- способствовать коррекции физического развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реабилитации двигательных функций организма;
- развивать физические качества и способности, совершенствовать функциональные возможности организма, способствовать укреплению индивидуального здоровья;
- культивировать понимание роли оздоровительной физической культуры в развитии личности и подготовке ее к профессиональной деятельности;
- формировать знание научно-практических основ оздоровительной физической культуры и здорового образа жизни;
- формировать мотивационно-ценностное отношение к оздоровительной физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое самосовершенствование и самовоспитание, потребность в регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом;
- овладеть системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности;
- обеспечить общую и профессионально-прикладную физическую подготовленность, определяющую психофизическую готовность обучающегося к будущей профессии;
- приобретать опыт творческого использования физкультурной деятельности для достижения жизненных и профессиональных целей.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; особенности дозирования физических нагрузок с учетом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья; навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса

	УК-7.2. Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	<p>Знать: основные закономерности и свойства характерные для деятельности органов и систем организма в покое и при физических нагрузках; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)</p> <p>Уметь: построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья</p> <p>Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности</p>
	УК-7.3. Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	<p>Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психо-эмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте</p> <p>Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля</p> <p>Владеть: методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 0 зачетных единицы, 328 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел: Адаптивная физическая культура.

Раздел: Лечебная физическая культура.

Раздел: Профилактическая оздоровительная гимнастика.

Раздел: Легкая атлетика.

Раздел: Спортивные игры (подвижные игры и эстафеты).

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.02.01 Управление персоналом в транспортной сфере**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование системного представления о природе управления персоналом в организации, как отрасли научного знания и формы социальной и профессиональной практики на примере транспортной сферы.

Задачи дисциплины:

– систематизация знаний об управлении персоналом;
– развитие навыков анализа и прогноза в области управления персоналом на примере транспортной сферы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.2. Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Знать: концепции управления персоналом; методы анализа системы управления персоналом; методики прогнозирования состояния системы управления персоналом
		Уметь: выполнять анализ системы управления персоналом; доказательно формулировать обобщающие выводы о состоянии системы управления персоналом
		Владеть: навыками сбора информации о состоянии системы управления персоналом; навыками анализа и прогнозирования состояния системы управления персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Формирование кадрового потенциала в транспортной сфере

Раздел 2. Управление обучением и развитием персонала транспортной сферы.

Раздел 3. Методические подходы к управлению персоналом в транспортной сфере.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.02.02 Политика управления персоналом на транспорте

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– создание общего видения политики управления персоналом организации, с учетом специфики транспортной отрасли.

Задачи дисциплины:

- упорядочение знаний об управлении персоналом;
- закрепление навыков анализа и прогноза политики управления персоналом на примере транспортной сферы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.2. Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Знать: этапы и элементы формирования политики управления персоналом; методы анализа политики управления персоналом; методики прогнозирования развития политики управления персоналом
		Уметь: выполнять анализ действующей политики управления персоналом; формулировать аналитические выводы о состоянии политики управления персоналом
		Владеть: навыками обобщения информации о действующей политике управления персоналом; навыками прогнозирования развития политики управления персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Политика формирования кадрового потенциала в транспортной сфере.

Раздел 2. Политика управления обучением и развитием персонала транспортной сферы.

Раздел 3. Методические подходы к управлению кадровой политикой в транспортной сфере.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний и умений, связанных с планированием работы, подготовкой и реализацией кадровой политики в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах; организациях, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Задачи дисциплины:

– развитие способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач организации;

– развитие способности использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

– овладение знаниями основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

– овладение знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; основы кадрового планирования в организации
		Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в части управления персоналом; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения
		Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Стратегическое управление персоналом организации.

Раздел 2. Концептуальные основы кадровой политики в организации.

Раздел 3. Кадровое планирование в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.03.02 Развитие кадрового потенциала организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний и умений, связанных с планированием работы, подготовкой и реализацией кадровой политики в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах; организациях, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Задачи дисциплины:

– развитие способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач организации;

– развитие способности использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

– овладение знаниями основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

– овладение знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; основы кадрового планирования в организации
		Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в части управления персоналом; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения
		Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и развитию трудовых ресурсов и трудового потенциала.

Раздел 2. Концептуальные основы развития кадровой политики организации.

Раздел 3. Кадровое планирование в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции социального управления персоналом организаций, основанного на корпоративных принципах.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний основ социального управления персоналом на корпоративных принципах;

– формирование (на промежуточном уровне) у обучающихся умений анализа социальной ответственности персонала;

– овладение навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: основные положения теории и принципы корпоративизма; основы теории корпоративного права; общую классификацию социальной ответственности как единой, состоящей из сторон: личной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности руководства и персонала
		Уметь: разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала корпорации; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по корпоративному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления.

Раздел 2. Понятие и классификация корпораций.

Раздел 3. Теоретико-методологические основы корпоративного управления.

Раздел 4. Ретроспектива развития системы корпоративного управления.

Раздел 5. Корпоративные конфликты. типы корпоративной культуры.

Раздел 6. Финансовые аспекты корпоративного управления.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.04.02 Социальная политика организации**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции участия в разработке и осуществлении социальной политики организаций.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания основ социального управления персоналом организаций;

– сформировать (на промежуточном уровне) у обучающихся умения анализа социальной ответственности персонала;

– овладеть навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: основные положения теории, принципы и типы социальной политики; взаимосвязь государственной и организационной социальной политики; общую классификацию социальной ответственности как единой, состоящей из сторон: личной, профессиональной и организационной социальной ответственности руководства и персонала
		Уметь: разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала организаций; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы социальной политики.

Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики.

Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области управления персоналом в государственном и муниципальном секторах.

Задачи дисциплины:

– передача обучающимся теоретических и правовых основ государственного и муниципального управления в России и за рубежом;

– формирование у обучающихся представление о специфике управления кадровым потенциалом в организациях государственного и муниципального секторов;

– изучение основ государственной и муниципальной службы;

– выработка системного представления об управлении персоналом в государственном и муниципальном секторах для обеспечения его эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: теоретические и организационно-правовые основы государственного и муниципального управления; иметь базовые представления о системе органов государственного и муниципального управления; основы государственной и муниципальной службы; особенности управления персоналом в государственном и муниципальных секторах; основы проведения оценки персонала в государственном и муниципальном секторе
		Уметь: осуществлять поиск и проводить анализ информации о деятельности органов государственного и муниципального управления; самостоятельно составлять документы, регламентирующие управление персоналом в организациях государственного и муниципального сектора; анализировать систему управления персоналом организаций государственного и муниципального сектора и обосновывать предложения по её совершенствованию; оценивать социально-экономическую эффективность системы управления персоналом в государственном и муниципальном секторе и мероприятий по её совершенствованию; проектировать и организовывать оценочные процедуры; оценивать эффективность управления персоналом в государственном и муниципальном секторе
		Владеть: методами поиска необходимой информации; навыками составления организационных документов, регламентирующих управление персоналом; основами правового регулирования управления персоналом в государственном и муниципальном секторах; методами оценки эффективности управления персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в дисциплину.

Раздел 2. Краткая характеристика места и значения государственного и муниципального секторов в социально-экономической системе.

Раздел 3. Специфика решения основных задач управления персоналом в государственном и муниципальном секторах.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.05.02 Развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области управления кадровым потенциалом в государственном и муниципальном секторах.

Задачи дисциплины:

- передача обучающимся теоретических и правовых основ государственного и муниципального управления в России и за рубежом;
- формирование у обучающихся представление о специфике управления кадровым потенциалом в организациях государственного и муниципального секторов;
- изучение основ государственной и муниципальной службы;
- выработка системного представления об управлении персоналом в государственном и муниципальном секторах для обеспечения его эффективности;
- усвоение направлений развития кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах;
- изучение методов оценки кадрового потенциала.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	<p>Знать: теоретические и организационно-правовые основы государственного и муниципального управления; иметь базовые представления о системе органов государственного и муниципального управления; основы государственной и муниципальной службы; понятие кадрового потенциала, направления его развития и методы оценки; особенности управления персоналом в государственном и муниципальных секторах; основы проведения оценки персонала в государственном и муниципальном секторе</p>
		<p>Уметь: осуществлять поиск и проводить анализ информации о деятельности органов государственного и муниципального управления; самостоятельно составлять документы, регламентирующие управление персоналом в организациях государственного и муниципального сектора; анализировать систему управления персоналом организаций государственного и муниципального сектора и обосновывать предложения по её совершенствованию; оценивать кадровый потенциал организаций в государственном и муниципальном секторах и обосновывать мероприятия по его развитию; проектировать и организовывать оценочные процедуры; оценивать эффективность функционирования и развития кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах</p>
		<p>Владеть: методами поиска необходимой информации; навыками составления организационных документов, регламентирующих управление персоналом; основами правового регулирования управления персоналом в государственном и муниципальном секторах; методами оценки кадрового потенциала, эффективности его функционирования и развития</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в дисциплину.

Раздел 2. Краткая характеристика места и значения государственного и муниципального секторов в социально-экономической системе.

Раздел 3. Специфика решения основных задач управления персоналом в государственном и муниципальном секторах.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.06.01 Риск-менеджмент в управлении персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование системы базовых понятий в области риск-менеджмента;
- расширение спектра умений и навыков по совершенствованию систем управления персоналом с использованием методов риск-менеджмента.

Задачи дисциплины:

- изучение задач, законов и принципов риск-менеджмента в управлении персоналом;
- овладение навыками проведения анализа рисков функций управления персоналом;
- освоение методов риск-менеджмента в управлении персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: основы риск-менеджмента; виды рисков в системе управления персоналом, принципы управления рисками, необходимые документы по кадровой политике и кадровому планированию организации
		Уметь: классифицировать риски в системе управления персоналом; разрабатывать программы минимизации рисков в управлении персоналом, применять методы риск-менеджмента для выбора наилучшей стратегии, самостоятельно проводить анализ различных управленческих альтернатив, подготавливать необходимые документы по кадровой политике и кадровому планированию организации
		Владеть: методами риск-менеджмента; приемами повышения кадровой безопасности организации, навыками использования методов идентификации, прогнозирования и оценки рисков

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом.

Раздел 2 Основы управления кадровыми рисками.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.06.02 Управление кадровыми рисками

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование представлений в области управления рисками;
- формирование умений и навыков по прогнозированию кадровых рисков и созданию программ их профилактики.

Задачи дисциплины:

- изучение основных положений управления рисками, связанными с персоналом;
- получение навыков проведения анализа рисков в сфере управления персоналом;
- освоение применения методов управления рисками в управлении персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: виды рисков в системе управления персоналом, принципы управления рисками, необходимые документы по кадровой политике и кадровому планированию организации
		Уметь: классифицировать риски в системе управления персоналом; разрабатывать программы минимизации рисков в управлении персоналом, подготавливать необходимые документы по кадровой политике и кадровому планированию организации
		Владеть: приемами повышения кадровой безопасности организации, навыками использования методов идентификации, прогнозирования и оценки рисков

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуальные основы управления кадровыми рисками.

Раздел 2. Методические основы управления кадровыми рисками.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование теоретических знаний и возможности реализовать приобретения практических навыков в области мониторинга социально-трудовой сферы.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний о системах и механизмах проведения мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии;

– формирование у обучающихся знаний о правовых основах мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии;

– формирование у обучающихся умений в области выбора методов регулирования социально-трудовых отношений;

– формирование у обучающихся умений проведения научно-аналитических работ в области мониторинга социально-трудовой сферы;

– формирование у обучающихся умений разработки программ мониторинга социально-трудовой сферы;

– формирование у обучающихся навыков оценки эффективности мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом; методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации мониторинг социально-трудовой сферы; разрабатывать и реализовывать программы мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии или в организации; использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения мониторинга социально-трудовой сферы; навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.

Раздел 2. Социально-трудовые процессы на предприятиях. Социальный мониторинг.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование теоретических знаний и возможностей реализовать приобретение практических навыков в области исследований социальных отношений в коллективе.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний о системах и механизмах проведения исследований социальных отношений в коллективе;

– формирование у обучающихся знаний о правовых основах исследований социальных отношений в коллективе;

– формирование у обучающихся умений в области выбора методов исследований социальных отношений в коллективе;

– формирование у обучающихся умений проведения научно-аналитических работ в области исследований социальных отношений в коллективе;

– формирование у обучающихся умения разработки программ исследований социальных отношений в коллективе;

– формирование у обучающихся навыков оценки эффективности исследований социальных отношений в коллективе.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и исследований социальных отношений в коллективе в целом; методы проведения исследований социальных отношений в коллективе
		Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации исследований социальных отношений в коллективе; разрабатывать и реализовывать программы исследований социальных отношений в коллективе на предприятии или в организации; использовать методы проведения исследований социальных отношений в коллективе
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения исследований социальных отношений в коллективе; навыками анализа и диагностики состояния социальных отношений в коллективе организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе

Раздел 2. Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.08.01 Комплексный управленческий анализ**

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- освоение теоретических знаний в области управленческого анализа;
- приобретение умений применять теоретические знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность;
- формирование компетенций, позволяющих принимать эффективные управленческие решения в области экономической деятельности организаций.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ управленческого анализа, определяющих выбор системы соответствующих показателей, последовательность проведения аналитических процедур, построение факторных связей, методику их исследования;
- изучение информационной базы управленческого анализа деятельности предприятия;
- закрепление знаний по методике решения практических задач, связанных с контролем за ходом выполнения плана по производству и реализации продукции (товаров, работ, услуг), оценкой эффективности использования всех видов хозяйственных ресурсов и выявлением резервов ее роста, управлением затратами;
- развитие навыков формирования выводов по результатам проведенного анализа и разработки рекомендаций по реализации выявленных резервов и повышению эффективности деятельности предприятий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.1. Подбирает информацию для прогнозирования и проведения комплексного управленческого анализа	Знать: сущность и содержание комплексного управленческого анализа, его место в системе управления; методы управленческого анализа
		Уметь: проводить расчеты экономических показателей, применять методы факторного анализа для выявления резервов улучшения деятельности; доказательно формулировать обобщающие выводы и предложения по повышению эффективности хозяйственной деятельности организации
	ПК-1.2. Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Владеть: навыками сбора информации для управленческого анализа и проведения аналитических расчетов; навыками и умениями интерпретации и обобщения результатов управленческого анализа
		Знать: систему экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, направления и принципы управленческого анализа
		Уметь: проводить расчеты экономических показателей, применять методы факторного анализа для выявления резервов развития кадрового потенциала; давать аналитическое обоснование управленческих решений, в том числе по развитию кадрового потенциала
		Владеть: навыками сбора информации для анализа кадрового потенциала и проведения аналитических расчетов; навыками и умениями интерпретации, обобщения результатов анализа с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Содержание комплексного управленческого анализа.

Раздел 2. Анализ использования ресурсов и финансовых результатов деятельности предприятия.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.08.02 Анализ управленческих ситуаций

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- освоение теоретических знаний в области управленческого анализа;
- приобретение умений применять теоретические знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность;
- формирование компетенций, позволяющих принимать эффективные управленческие решения в области экономической деятельности организаций.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ управленческого анализа, определяющих выбор системы соответствующих показателей, последовательность проведения аналитических процедур, построение факторных связей, методику их исследования;
- изучение информационной базы управленческого анализа деятельности предприятия;
- закрепление знаний по методике решения практических задач, связанных с контролем за ходом выполнения плана по производству и реализации продукции (товаров, работ, услуг), оценкой эффективности использования всех видов хозяйственных ресурсов и выявлением резервов ее роста, управлением затратами;
- развитие навыков формирования выводов по результатам проведенного анализа и разработки рекомендаций по реализации выявленных резервов и повышению эффективности деятельности предприятий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.1. Подбирает информацию для прогнозирования и проведения комплексного управленческого анализа	Знать: методики проведения аналитических расчетов для обоснования управленческих решений в различных сферах деятельности; методы управленческого анализа; порядок использования результатов управленческого анализа в управлении организацией
		Уметь: рассчитывать экономические результаты, определять экономический эффект и экономическую эффективность разрабатываемых управленческих решений
	ПК-1.2. Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Владеть: навыками сбора информации для управленческого анализа и проведения аналитических расчетов; навыками применения методики управленческого анализа деятельности организаций и использования ресурсов для их достижения
		Знать: методики проведения аналитических расчетов для обоснования управленческих решений для развития кадрового потенциала
		Уметь: доказательно формулировать обобщающие выводы и предложения по повышению эффективности хозяйственной деятельности организации; давать аналитическое обоснование управленческих решений, в том числе по развитию кадрового потенциала
		Владеть: навыками сбора информации для анализа кадрового потенциала и проведения аналитических расчетов; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению развития кадрового потенциала

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Содержание комплексного управленческого анализа.

Раздел 2. Анализ использования ресурсов и финансовых результатов деятельности предприятия.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области проведения психодиагностических исследований персонала.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся знаний об основных технологиях проведения оценки персонала;
- формирование у обучающихся умения определять цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами развития организации;
- формирование у обучающихся навыков применения полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: значение и функции психодиагностических методик в системе управления персоналом, сферы применения наиболее универсальных психодиагностических методик, основные технологии проведения оценки персонала
		Уметь: использовать необходимый психодиагностический инструментарий в исследованиях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала, в том числе психодиагностические тесты, определять цели, задачи и виды оценки в соответствии со стратегическими планами организации (в том числе для различных категорий); организовывать разработку и применение различных технологий оценки персонала с учетом конкретных организационных условий, использовать результаты оценки персонала при формировании кадровой политики организации
		Владеть: навыками оценки профессионально важных качеств (компетенций) различных категорий персонала, в том числе с использованием психодиагностических тестов, навыками использования полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений, практическими навыками применения основных методов психодиагностики в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала.

Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области проведения психодиагностических исследований персонала.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся знаний об основных технологиях проведения оценки персонала, в том числе с использованием психодиагностического тестирования;
- формирование у обучающихся умения определять цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами развития организации;
- формирование у обучающихся навыков применения полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки.	ПК-3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: значение и функции психодиагностических методик в системе управления персоналом, в том числе особенности использования психодиагностического тестирования, сферы применения наиболее универсальных психодиагностических методик, основные технологии проведения оценки персонала
		Уметь: использовать необходимый психодиагностический инструментарий в исследованиях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала, в том числе психодиагностические тесты, определять цели, задачи и виды оценки в соответствии со стратегическими планами организации (в том числе для различных категорий); организовывать разработку и применение различных технологий оценки персонала с учетом конкретных организационных условий, использовать результаты оценки персонала при формировании кадровой политики организации
		Владеть: навыками оценки профессионально важных качеств (компетенций) различных категорий персонала, в том числе с использованием психодиагностических тестов, навыками использования полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений, практическими навыками применения основных методов психодиагностики в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала.

Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.10.01 Проектирование в кадровом менеджменте**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

- создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих владение навыками анализа показателей социально-экономической эффективности деятельности организации, навыками разработки мероприятий, обеспечивающих улучшение управление персоналом организации любой организационно-правовой формы.

Задачи дисциплины:

- формирование навыков постановки целей и выбора путей их достижения в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы;
- формирование навыков нахождения организационно-управленческих и социально-экономических решений, разработки алгоритмов их реализации в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: способы восприятия, социально - экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально- экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы
		Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально- экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом.

Раздел 2. Организационное проектирование и проектирование системы управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход к управлению персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих владение навыками анализа показателей социально-экономической эффективности деятельности организации, навыками разработки мероприятий, обеспечивающих улучшение управление персоналом организации любой организационно-правовой формы.

Задачи дисциплины:

– формировать умения анализа информации социально-экономической эффективности, постановке цели и выбору путей её достижения в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы;

– формировать умения находить организационно-управленческие и социально-экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: способы восприятия, социально - экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы
		Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой форм

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Управление персоналом в системе современного менеджмента

Раздел 2. Проектирование кадровой деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование аналитического мышления путем усвоения методологических основ и приобретения практических навыков анализа трудовых показателей.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся понимания содержания и методики расчета трудовых показателей, а также характера взаимосвязи между показателями и влияющими на них факторами;

– приобретение умений формировать необходимую и достаточную информационную базу для решения задач анализа и планирования трудовых показателей;

– овладение навыками планирования, составления аналитических заключений, подготовки выводов по результатам проведенного анализа и рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	<p>Знать: способы и методы оценки интенсивности труда, основные направления анализа трудовых ресурсов с целью повышения эффективности персонала; основные принципы проведения анализа показателей по труду организации; принципы оптимизации документооборота и схемы взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации</p> <p>Уметь: применять основные правила прогнозирования и планирования потребности организации в персонале; соотносить потребности организации в персонале со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать эффективные мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала</p> <p>Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; навыками разработки локальных нормативных актов, в области организации труда; навыками разработки мероприятий по улучшению организации и мотивации труда персонала</p>
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации	ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной	Знать: организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей экономического субъекта; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; содержание нормирования и регламентации труда персонала

персонала	ответственности	<p>Уметь: применять полученные знания учебной дисциплины в профессиональной деятельности; анализировать производительность труда и расходы на персонал организации; разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению трудовых показателей</p> <p>Владеть: методикой экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала; способностью устанавливать и применять основные трудовые нормы и нормативы для совершенствования трудовой деятельности; навыками составления аналитических заключений по результатам проведенного анализа</p>
-----------	-----------------	---

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых показателей.

Раздел 2. Оценка эффективности использования трудового потенциала.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– овладение обучающимися важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых ресурсов, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению их использования.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся понимания содержания и методики анализа трудовых ресурсов, а также характера взаимосвязи между показателями и влияющими на них факторами;

– приобретение умений формировать необходимую и достаточную информационную базу для решения задач анализа и планирования трудовых ресурсов;

– овладение навыками планирования, составления аналитических заключений, подготовки выводов по результатам проведенного анализа и рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: способы и методы оценки интенсивности труда, основные направления анализа трудовых ресурсов с целью повышения эффективности персонала; основные принципы проведения анализа показателей по труду организации; принципы оптимизации документооборота и схемы взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации
		Уметь: применять основные правила прогнозирования и планирования потребности организации в персонале; соотносить потребности организации в персонале со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать эффективные мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала
		Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; навыками разработки локальных нормативных актов, в области организации труда; навыками разработки мероприятий по улучшению организации и мотивации труда персонала
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной,	ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Знать: организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей экономического субъекта; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; содержание нормирования и регламентации труда персонала

<p>корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала</p>		<p>Уметь: применять полученные знания учебной дисциплины в профессиональной деятельности; анализировать производительность труда и расходы на персонал организации; разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению трудовых показателей</p> <p>Владеть: методикой экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала; способностью устанавливать и применять основные трудовые нормы и нормативы для совершенствования трудовой деятельности; навыками составления аналитических заключений по результатам проведенного анализа</p>
---	--	---

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов.

Раздел 2. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– содействие в становлении профессиональной компетенции обучающегося в области управления персоналом на основе формирование теоретической ориентации в сфере оплаты труда персонала через развитие знаний, умений, навыков организации и определения эффективности использования форм оплаты труда персонала.

Задачи дисциплины:

– обучение теоретическим основам организации оплаты труда персонала;
– формирование умений анализа систем оплаты труда, с целью повышения эффективности использования персонала;
– обучение навыкам создания системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: современные формы, системы оплаты труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Уметь: применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала
		Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике
	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	
Уметь: экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании; использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации		
Владеть: навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность; навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности		

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда

Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– содействие в становлении профессиональной компетенции обучающегося в области управления персоналом на основе формирования теоретической ориентации в сфере трудовой мотивации персонала через развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности систем мотивации и стимулирования персонала.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания по теоретическим основам трудовой мотивации персонала;
- сформировать умения в планировании, учете и анализе расходования фонда оплаты труда;
- сформировать навыки создания системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: современные формы, системы оплаты труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Уметь: применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала
		Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике
	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; особенности организации оплаты труда различных категорий работников
		Уметь: экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании; использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации
		Владеть: навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность; навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации персонала.

Раздел 2. Системы и формы оплаты труда на предприятии.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.13.01 Основы управленческого консультирования**

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование системы базовых понятий в области управленческого (в том числе кадрового) консалтинга;
- расширение способности систематизировать и анализировать, конкретизировать и обобщать методы развития персонала.

Задачи дисциплины:

- изучение задач, этапов, моделей, типов консультирования и типов концепций консультирования;
- проведение анализа формальных и неформальных составляющих организаций;
- освоение методов оценки трудовых коллективов и проблем управления ими.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: особенности управленческого консультирования, задачи консультирования; этапы консультационного процесса, модели консультирования; типы консультирования, типы концепций консультирования
		Уметь: анализировать и оптимизировать систему управления организацией, в том числе подсистему по управлению персоналом; оказывать консультации при решении управленческих задач; применять инструменты формирования и воспитания трудового коллектива
		Владеть: приемами анализа формальных и неформальных составляющих организации; подходами к прогнозу возможных кадровых рисков в обеспечении организации персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы консультационной деятельности.

Раздел 2. Организация консультационного процесса.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.13.02 Кадровый консалтинг

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование знаний и умений по консалтинговой деятельности, в том числе в области системы и технологии управления персоналом, а также по составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы организации;
- тренировка навыков выявления недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработка на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в области управления персоналом организации;
- формирование умений и навыков по оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, в том числе по разработке и внедрению корпоративных стандартов в области управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- изучение методов диагностики системы и технологии управления персоналом;
- формирование навыков формулирования целей и задач оптимизации системы управления персоналом;
- формирование навыков по разработке и внедрению корпоративных стандартов в области управления персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: цели и задачи кадрового консалтинга; элементы системы управления персоналом, подлежащие обследованию в рамках кадрового консалтинга и методы их исследования
		Уметь: формулировать цели и задачи кадрового консалтинга; выбирать элементы системы управления персоналом, подлежащие обследованию в рамках кадрового консалтинга и методы их исследования
		Владеть: приемами кадрового консалтинга; подходами к прогнозу возможных кадровых рисков в обеспечении организации персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы консультационной деятельности.

Раздел 2. Организация консультационного процесса.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков обеспечения организации персоналом на основе оптимального выбора способов и методов привлечения персонала, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

- освоение теории обеспечения организации персоналом: источники, технологии, методики привлечения;
- изучение основ формирования требований к вакантной должности;
- формирование умений собирать, анализировать и структурировать информацию о внешнем и внутреннем рынках труда;
- овладение способами и методами привлечения персонала из внутренних и внешних источников на вакантные должности организации;
- овладение навыками документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска и привлечения персонала на вакантные должности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: источники обеспечения организации кадрами, технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, особенностях рынка труда, включая информацию о кандидатах и предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Владеть: технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; навыками ведения информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Роль маркетинга персонала в управлении человеческими ресурсами.

Раздел 2. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.14.02 Система обеспечения организации персоналом

1 Цель и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков обеспечения организации персоналом на основе оптимального выбора способов и методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

- освоение теории обеспечения организации персоналом: источники, технологии, методики поиска, привлечения, подбора и отбора;
- изучение основ формирования требований к вакантной должности;
- формирование умений собирать, анализировать и структурировать информацию о внешнем и внутреннем рынках труда;
- овладение способами и методами поиска, привлечения, подбора и отбора персонала из внутренних и внешних источников на вакантные должности организации;
- овладение навыками документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2. Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: источники обеспечения организации кадрами, технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, особенностях рынка труда, включая информацию о кандидатах и предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Владеть: технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; навыками ведения информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуальные основы системы обеспечения организации персоналом.

Раздел 2. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области управления социальным развитием персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об инструментах анализа и диагностики социальной сферы организации;

– сформировать у обучающихся умения оценивать результативность процесса социального развития персонала;

– сформировать у обучающихся навыки разработки предложений по совершенствованию социальной структуры организации, положений деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом; документационную базу, сопровождающую процесс социального развития персонала в организации; технологии оценки эффективности социального управления персоналом
		Уметь: составлять план социального развития организации; составлять социальный паспорт организации; разрабатывать положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности персонала
		Владеть: навыками разработки и реализации план социального развития персонала; навыками разработки социального паспорта организации и владения инструментарием расчета его показателей; навыками оценки экономической и социальной эффективности процесса социального управления персоналом в организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальное развитие персонала и его составные элементы.

Раздел 2. Кадровая политика, стратегия и планирование развития персонала.

Раздел 3. Планирование социального развития персонала и оценка его эффективности.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.15.02 Развитие человеческого потенциала в организации**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области управления человеческим потенциалом в организации.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний об инструментах анализа и диагностики человеческого потенциала организации;

– формирование у обучающихся умений оценивать результативность процесса социального управления;

– формирование у обучающихся навыков разработки предложений по совершенствованию процесса развития человеческого потенциала в организации, социальной структуры организации, положений деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом; документационную базу, сопровождающую процесс развитие человеческого потенциала в организации; показатели, характеризующие результативность функционирования процесса развития человеческого потенциала в организации
		Уметь: составлять план социального развития организации, социальный паспорт организации; разрабатывать положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности персонала; работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области развития человеческого потенциала в организации
		Владеть: навыками разработки и реализации плана социального развития персонала, социального паспорта организации и владения инструментарием расчета его показателей; навыками оценки экономической и социальной эффективности процесса социального развития персонала в организации; навыками разработки мероприятий по совершенствованию процесса развития человеческого потенциала в организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социально-трудовая сфера как основа и объект социальной политики.

Раздел 2. Человеческий потенциал организации.

Раздел 3. Социальный паспорт организации.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование умений и навыков обучающихся для оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также определения направления повышения эффективности персонала с учетом диагностики его компетенций.

Задачи дисциплины:

- формирование представления о современном состоянии развития теории и практики управления эффективностью персонала;
- формирование навыков и умений оценки компетенций персонала с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	<p>ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	<p>Знать: способы восприятия, социально-экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений</p> <p>Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы</p> <p>Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы</p>
<p>ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам</p>	<p>ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>Знать: показатели, характеризующие результативность функционирования системы управления трудовых ресурсов; принципы и методы оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации и принятием организационно-управленческих решений по развитию персонала</p> <p>Уметь: работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области системы управления эффективностью персонала; разрабатывать критерии оценки персонала и оценивать их влияние на процесс принятия решений</p>

оценки		<p>в организации</p> <p>Владеть: навыками работы с нормативными актами и справочно-правовыми системами; навыками разработки мероприятий по совершенствованию процессов в управлении эффективностью персонала</p>
<p>ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>Знать: способы и методы оценки интенсивности труда, основные направления анализа трудовых ресурсов с целью повышения эффективности персонала; основные принципы проведения анализа показателей по труду организации; принципы оптимизации документооборота и схемы взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации</p> <p>Уметь: применять основные правила прогнозирования и планирования потребности организации в персонале; соотносить потребности организации в персонале со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать эффективные мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала</p> <p>Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; навыками разработки локальных нормативных актов, в области организации труда; навыками разработки мероприятий по улучшению организации и мотивации труда персонала</p>
<p>ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала</p>	<p>ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Знать: организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей экономического субъекта; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; содержание нормирования и регламентации труда персонала</p> <p>Уметь: применять полученные знания учебной дисциплины в профессиональной деятельности; анализировать производительность труда и расходы на персонал организации; разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению трудовых показателей</p> <p>Владеть: методикой экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала; способностью устанавливать и применять основные трудовые нормы и нормативы для совершенствования трудовой деятельности; навыками составления аналитических заключений по результатам проведенного анализа</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория управления эффективностью персонала.

Раздел 2. Оценка эффективности управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование умений и навыков оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также определения направления повышения эффективности персонала с учетом диагностики его компетенций.

Задачи дисциплины:

– формирование представления о современном состоянии развития теории и практики оценки человеческого капитала и трудового потенциала в организации;

– формирование навыков оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	<p>Знать: способы восприятия, социально-экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений</p> <p>Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы</p> <p>Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы</p>
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии	ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию	<p>Знать: показатели, характеризующие результативность функционирования системы управления трудовых ресурсов; принципы и методы оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации и принятием организационно-управленческих решений по развитию персонала</p>

с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	персонала по результатам оценки	<p>Уметь: работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области системы управления эффективностью персонала; разрабатывать критерии оценки персонала и оценивать их влияние на процесс принятия решений в организации</p> <p>Владеть: навыками работы с нормативными актами и справочно-правовыми системами; навыками разработки мероприятий по совершенствованию процессов в управлении эффективностью персонала</p>
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	<p>Знать: способы и методы оценки интенсивности труда, основные направления анализа трудовых ресурсов с целью повышения эффективности показателей по труду организации; принципы оптимизации документооборота и схемы взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации</p> <p>Уметь: применять основные правила прогнозирования и планирования потребности организации в персонале; соотносить потребности организации в персонале со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать эффективные мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала</p> <p>Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; навыками разработки локальных нормативных актов, в области организации труда; навыками разработки мероприятий по улучшению организации и мотивации труда персонала</p>
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	<p>Знать: организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей экономического субъекта; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; содержание нормирования и регламентации труда персонала</p> <p>Уметь: применять полученные знания учебной дисциплины в профессиональной деятельности; анализировать производительность труда и расходы на персонал организации; разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению трудовых показателей</p> <p>Владеть: методикой экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала; способностью устанавливать и применять основные трудовые нормы и нормативы для совершенствования трудовой деятельности; навыками составления аналитических заключений по результатам проведенного анализа</p>

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы исследования человеческого потенциала.

Раздел 2. Оценка использования человеческого капитала и трудового потенциала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование знаний, умений и навыков администрирования и документационного сопровождения мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах;
- разработка локальных нормативных актов направленных на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания по разработке локальных нормативных актов организации;
- сформировать умения по разработке документов по кадровой политике и кадровому планированию организации;
- сформировать навыки администрирования и документационного сопровождения мероприятий по работе с персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.1. Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	Знать: основы документооборота и документационного обеспечения; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; основы архивного законодательства и нормативные правовые акты РФ в части ведения документации по персоналу
		Уметь: обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала; оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства РФ и локальными актами организации
		Владеть: навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом; навыками документационного сопровождения персонала на различных этапах работы в организации; навыками сопровождения договоров по обеспечению организации персоналом, включая предварительные процедуры по их заключению

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы документационного обеспечения управления.

Раздел 2. Документы по сопровождению трудовой деятельности.

Раздел 3. Документирование процессов трудовой деятельности работника.

Раздел 4. Организация работы с документами.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.17.02 Делопроизводство

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

- формирование знаний, умений и навыков администрирования и документационного сопровождения мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах;
- разработка локальных нормативных актов направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания по разработке локальных нормативных актов организации;
- сформировать умения по разработке документов по кадровой политике и кадровому планированию организации;
- сформировать навыки администрирования и документационного сопровождения мероприятий по работе с персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.1. Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	Знать: основы документооборота и документационного обеспечения; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; основы архивного законодательства и нормативные правовые акты РФ в части ведения документации по персоналу
		Уметь: обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала; оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства РФ и локальными актами организации
		Владеть: навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом; навыками документационного сопровождения персонала на различных этапах работы в организации; навыками сопровождения договоров по обеспечению организации персоналом, включая предварительные процедуры по их заключению

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы делопроизводства.

Раздел 2. Управленческие документы по сопровождению трудовой деятельности.

Раздел 3. Документирование процессов трудовой деятельности работника.

Раздел 4. Организация работы с документами.

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом**

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний теоретических основ применения компетентностного подхода к управлению персоналом в организации;

– формирование у обучающихся умений использовать различные подходы к разработке модели компетенций в организации;

– формирование у обучающихся навыков организации деятельности по разработке внедрению и использованию модели компетенций в управлении персоналом организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: сущность компетентностного подхода в управлении персоналом; процесс разработки модели компетенций; сферы практического применения модели компетенций в управлении персоналом
		Уметь: использовать различные подходы к разработке модели компетенций в организации; применять модель компетенций при решении профессиональных задач в области управления персоналом; применять модель компетенций как инструмент оценки персонала в организации
		Владеть: инструментами компетентностного подхода и их применения в профессиональной деятельности; навыками по разработке модели компетенций и применению ее при отборе кандидатов, оценке, обучении, управлении карьерой и разработке системы мотивации персонала организации; навыками организации деятельности по разработке, внедрению и использованию модели компетенций в управлении персоналом организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория и практика формирования компетентностного подхода в управлении персоналом.

Раздел 2. Методические аспекты использования компетентностного подхода в работе с персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков применения современных оценочных технологий в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания теоретических основ применения оценочных технологий в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся умения использовать различные методы оценки персонала на практике;

– сформировать у обучающихся навыки проведения оценки персонала в организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: сущность оценки персонала организации; критерии оценки персонала и подходы к оценке персонала, применяемые на практике; современные методы оценки персонала
		Уметь: использовать различные подходы к оценке персонала в организации; применять оценочные технологии при решении профессиональных задач в области управления персоналом; применять модель компетенций как инструмент оценки персонала в организации
		Владеть: инструментами оценки персонала организации; навыками применения современных оценочных технологий в профессиональной деятельности; навыками организации деятельности по оценке персонала в управлении персоналом организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и содержание оценки персонала.

Раздел 2. Оценочные технологии в управлении персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся компетенции по разработке локальных нормативных актов организации в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление об основных функциях, задачах и структуре HR-службы;

– сформировать у обучающихся навыки разработки и применения показателей эффективности HR-службы;

– сформировать у обучающихся способность применять и самостоятельно разрабатывать локальные нормативные акты, находящиеся в компетенции HR-службы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.1. Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	Знать: федеральные и локальные нормативные документы, находящиеся в компетенции HR-службы; систему, процессы и структуру управления организацией и персоналом
		Уметь: разбираться в нормативной базе и правильно толковать применение локальных нормативных актов в профессиональной деятельности; просчитывать последствия применения юридических норм в кадровом менеджменте
		Владеть: технологией разработки локальных нормативных актов, документов служебного пользования, находящихся в компетенции HR-службы; способами практико-применения локальных нормативных актов, находящихся в компетенции HR-службы

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Современные подходы организации службы управления персоналом.

Раздел 2. Основные направления работы службы управления персоналом.

Раздел 3. Нормативная база по управлению персоналом в кадровом менеджменте.

Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.В.ДВ.19.02 Кадровая служба предприятия

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся компетенции по разработке локальных нормативных актов организации в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление об основных функциях, задачах и структуре HR-службы;

– сформировать у обучающихся навыки разработки и применения показателей эффективности HR-службы в целом и менеджера по персоналу, в частности;

– сформировать у обучающихся способность применять и самостоятельно разрабатывать локальные нормативные акты, находящиеся в компетенции HR-службы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.1. Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	Знать: федеральные и локальные нормативные документы, находящиеся в компетенции HR-службы; систему, процессы и структуру управления организацией и HR-службой
		Уметь: разбираться в нормативной базе и правильно толковать применение локальных нормативных актов в профессиональной деятельности; прогнозировать последствия применения юридических и служебных документов в профессиональной деятельности
		Владеть: технологией разработки локальных нормативных актов, документов служебного пользования, находящихся в компетенции HR-службы; способами практико-применения локальных нормативных актов, находящихся в компетенции HR-службы

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Современные подходы формирования кадровой службы.

Раздел 2. Основные направления работы кадровой службы.

Раздел 3. Нормативная база по управлению персоналом в кадровой службе предприятия.

Аннотация рабочей программы практики Б2.О.01(У) Учебная – ознакомительная практика

1 Цели и задачи прохождения практики

Цели прохождения практики:

- практическое освоение теоретических знаний полученных при изучении базовых дисциплин;
- формирование умения систематизации ознакомительной информации о внутренней и внешней средах организации;
- формирование навыков обработки, упорядочения и представления полученной в результате практического изучения информации.

Задачи практики:

- изучение применения законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- изучение организационной структуры организации (ОАО «РЖД», ИрГУПС) и действующей в нем системы управления, ознакомление с содержанием основных работ;
- изучение основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, системы документооборота организации.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2. Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи	Знать: источники и методы поиска информации об объекте и предмете практики; способы структурирования информации; способы анализа и синтеза информации
		Уметь: систематизировать информацию об объекте; формулировать основные выводы проведенного изучения; оценивать практические последствия возможных решений задач практики
		Владеть: навыками структурированного изложения собранной информации; навыками систематизации полученной в результате изучения информации; навыками обоснования выводов о состоянии объекта и предмета практики
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2. Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: организационную структуру управления персоналом; основные методы сбора, обработки и анализа внешней и внутренней информации об объекте и предмете практики; переменные внешней и внутренней среды объекта практики
		Уметь: применять знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом; систематизировать и анализировать полученную информацию о внешней и внутренней среде организации; формулировать основные выводы из собранной информации
		Владеть: навыками верификации (подтверждения и проверки) информации о внешней и внутренней среде объекта и предмета практики; навыками систематизации полученной в результате исследования информации; навыками анализа внешней и внутренней среды организации и формулирования выводов

3 Общая трудоемкость практики составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание практики

Подготовительный этап: распределение обучающихся по рабочим местам, подача сведений о распределении отдел практической подготовки. Составление рабочего графика

(плана) проведения практики. Разработка индивидуальных заданий выполняемых в период практики. Выдача индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики. Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности.

Основной этап: сбор и анализ информации о внешней и внутренней среде объекта практики в соответствии с индивидуальным заданием.

Подготовка и защита отчета по практике: проведение итоговой оценки результатов прохождения практики. Заполнение разделов аттестационной книжки практиканта, находящихся в компетенции руководителя практики от института. Подготовка, написание, оформление и защита отчета по практике.

Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа
(получение первичных навыков научно-исследовательской работы)

1 Цели и задачи прохождения практики

Цели прохождения практики:

- формирование теоретических знаний полученных при изучении базовых дисциплин;
- формирование умений анализа внутренней и внешней среды организации;
- формирование навыков обработки и систематизации полученной в результате исследования информации.

Задачи практики:

- формирование навыков проведения анализа внутренней и внешней среды объекта исследования с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов;
- формирование навыков описания системы управления персоналом объекта исследования с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов;
- формирование навыков представления решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации;
- изучение характеристик внутренней и внешней среды объекта исследования с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов;
- приобретение практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1. Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	<p>Знать: сущность процесса управления персоналом; основные методы сбора, обработки и анализа внешней информации в сфере управления персоналом; составляющие характеристики внешней среды организации</p> <p>Уметь: систематизировать и анализировать информацию о внешней среде организации; идентифицировать информацию при ее сборе и обработке; формулировать основные выводы проведенного исследования</p> <p>Владеть: навыками анализа внешней среды организации; навыками систематизации полученной в результате исследования информации; навыками обоснования предложенных рекомендаций по совершенствованию внешней среды организации</p>
	ОПК-2.2. Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	<p>Знать: сущность процесса управления персоналом; основные методы сбора, обработки и анализа внутренней информации в сфере управления персоналом; составляющие характеристики внутренней среды организации</p> <p>Уметь: систематизировать и анализировать информацию о внутренней среде организации; идентифицировать информацию при ее сборе и обработке; формулировать основные выводы проведенного исследования</p> <p>Владеть: навыками анализа внутренней среды организации; навыками систематизации полученной в результате исследования информации; навыками обоснования предложенных рекомендаций по совершенствованию внутренней среды организации</p>

	ОПК-2.3. Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	<p>Знать: сущность понятия социологические данные в сфере управления персоналом; методы социологического анализа, используемые в исследовании системы управления персоналом; методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития</p> <p>Уметь: анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации; использовать основные теории и принципы социологии организаций в процессе решения практических задач в сфере управления персоналом; осуществлять социологический анализ внутренней и внешней среды организации</p> <p>Владеть: навыками проведения социологического исследования в изучении системы управления персоналом; навыками проведения социологического анализа внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений; навыками изучения социальных процессов в организации</p>
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.3. Использует поисковые системы, внутренние и внешние информационные ресурсы в управлении персоналом	<p>Знать: понятие информационно-поисковых систем; понятие внутренних информационных ресурсов; понятие внешних информационных ресурсов</p> <p>Уметь: оценивать внутреннюю и внешнюю среду организации на основе информации, полученной с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов; собирать и анализировать информацию о внутренней среде организации, с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов; строить прогнозы для развития внутренней среды организации, с применением внутренних и внешних информационных ресурсов</p> <p>Владеть: навыками работы с информационно-поисковыми системами; навыками идентификации внутренних и внешних информационных ресурсов; навыками анализа внутренней и внешней среды организации на основе внутренних и внешних информационных ресурсов</p>

3 Общая трудоемкость практики составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

4 Содержание практики

Подготовительный этап: ознакомление с целями, задачами, содержанием и организационными формами практики. Получение индивидуального задания и ознакомление с ним. Инструктаж по технике безопасности.

Основной этап: ознакомление практикантов с правилами внутреннего распорядка. Сбор и анализ информации о внешней и внутренней среде объекта исследования в соответствии с индивидуальным заданием.

Подготовка и защита отчета по практике: проведение итоговой оценки результатов прохождения практики. Заполнение разделов аттестационной книжки практиканта, находящихся в компетенции руководителя практики от института. Подготовка, написание, оформление и защита отчета по практике.

Аннотация программы практики
Б2.О.03(П) Производственная - технологическая
(проектно-технологическая) практика

1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

– закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом, приобретение практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации, приобретение практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом – базы практики.

Задачи практики:

– закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом;

– приобретение практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации;

– приобретение практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом – базы практики.

2 Требования к результатам прохождения практики:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2. Составляет документы и ведет учет решений по оперативному управлению персоналом, опирается на них в практической работе	Знать: нормы трудового права, необходимые для разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда; технологии разработки организационной и функционально - штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда
		Уметь: разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках); разрабатывать основную документационную базу предприятия относительно организации труда
		Владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках; навыками разработки документационной базы, отражающей основные правила и регламентацию процесса организации труда персонала
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики	Знать: методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений в области управления эффективностью персонала; особенности эффективности персонала с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов

направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	<p>Уметь: применять принцип системного подхода к управлению эффективностью персонала</p> <p>Владеть: навыками разработки мероприятий по непрерывному повышению эффективности персонала с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>
--	---	---

3 Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

4 Содержание практики

Подготовительный этап: ознакомление с целями, задачами, содержанием и организационными формами практики. Разработка индивидуального плана прохождения практики, решение организационных вопросов. Выдача индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики. Ознакомление с правилами внутреннего распорядка, инструктаж по технике безопасности (на предприятии-организации принимающей стороны).

Основной этап: анализ отчетной документации, на предмет сбора и обработки информации, направленной на выявление проблем экономической и организационно-управленческой направленности, а именно:

- изучение состояния кадрового потенциала организации – базы практики и ее отдельных подразделений за ряд лет, в том числе: численность работающих и их соотношения (по категориям, половозрастным, стажевым, образовательным характеристикам); показатели движения кадров (коэффициенты оборота по приему, состав подразделений по управлению персоналом, их функции, права, ответственность, разделение полномочий, взаимосвязь с другими подразделениями организации.

Изучение локальных нормативных актов организации (устав, коллективный договор, трудовой договор, штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках, положение об оплате труда), на предмет описания системы организации труда:

- 1 специфика организации, назначение выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 2 производственная структура (состав подразделений, цехов, участков, производственных звеньев и т.п.);
- 3 организационная структура управления организацией;
- 4 производственная структура организации;
- 5 место в отношении конкурентов;
- 6 общие сведения об объеме производимой продукции, выполняемых работах, оказываемых услугах, объеме продаж, численности работающих.

Сбор информации на предмет изучения системы кадрового делопроизводства в организации (Инструкция по кадровому делопроизводству, номенклатура дел, Положение о защите персональных данных):

- изучение и описание кадрового делопроизводства и процесса архивного хранения документов по личному составу в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;
- ознакомление с организацией процесса сбора кадровой статистики, составления кадровой отчетности;
- изучение и описание схемы ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами,
- анализ положения о защите персональных данных сотрудников.

Подготовка и защита отчета по практике: консультации с руководителем практики.
Отчёт по практике руководителю от организации. Итоговая конференция.

**Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика**

1 Цели и задачи практики

Цель прохождения практики:

– закрепление и углубление теоретических знаний, приобретение практических навыков и опыта в выполнении профессиональных функций в области управления персоналом организации, применение полученных специальных знаний по управлению организацией для решения конкретных управленческих задач в сфере управления персоналом.

Задачи практики:

– приобретение практических навыков разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации;

– углубление практического опыта анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;

– совершенствование умений и навыков в сфере кадрового документооборота.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.2. Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организацией квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Знать: методы сбора информации для анализа системы управления персоналом; методы анализа системы управления персоналом; методики прогнозирования состояния системы управления персоналом; методы развития кадрового потенциала организации
		Уметь: собирать и обрабатывать информации для анализа системы управления персоналом; выполнять анализ системы управления персоналом; доказательно формулировать обобщающие выводы о состоянии системы управления персоналом; применять методы развития кадрового потенциала организации
		Владеть: навыками сбора информации о состоянии системы управления персоналом; навыками анализа и прогнозирования состояния системы управления персоналом; методами развития кадрового потенциала организации
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение	ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: теорию о целевых ориентирах трудового и социального развития персонала; методы определения потребности в кадрах
		Уметь: выполнять анализ целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; подбирать методы определения потребности в кадрах
		Владеть: навыками анализа целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; навыками применения методов определения потребности в кадрах

<p>трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>		
<p>ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>ПК-3.1. Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>Знать: методы оценки персонала организации; современные направления и методы развития персонала</p> <p>Уметь: подбирать и применять методы оценки персонала организации; определять актуальные направления и методы развития персонала</p> <p>Владеть: навыками подбора и использования методов оценки персонала организации; навыками формулирования актуальных направлений развития персонала и реализации методов развития персонала</p>
<p>ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>Знать: методы анализа и оценки трудовых показателей; методы анализа и оценки условий труда; методы анализа и оценки системы мотивации труда</p> <p>Уметь: применять методы анализа и оценки трудовых показателей; использовать методы анализа и оценки условий труда; реализовывать на практике методы анализа и оценки системы мотивации труда</p> <p>Владеть: навыками применения методов анализа и оценки трудовых показателей; навыками использования методов анализа и оценки условий труда; навыками практической реализации методов анализа и оценки системы мотивации труда</p>
<p>ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала</p>	<p>ПК-5.2. Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Знать: основы компетентного подхода к управлению персоналом; сущность видов ответственности в организации</p> <p>Уметь: формулировать критерии для оценки профессиональных компетенций; реализовывать нормы деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной ответственности</p> <p>Владеть: навыками разработки критериев для оценки профессиональных компетенций; навыками ответственного поведения при выполнении профессиональных обязанностей</p>

3 Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

4 Содержание практики

Подготовительный этап: ознакомление с целями, задачами, содержанием и организационными формами практики. Разработка индивидуального плана прохождения практики, решение организационных вопросов.

Выдача индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики. Ознакомление с правилами внутреннего распорядка, инструктаж по технике безопасности (на предприятии-организации принимающей стороны).

Основной этап: анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда; анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики; анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала; анализ и оценка интенсивности труда; анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации; анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Выполнение индивидуального задания (основной этап): выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы.

Подготовка и защита отчета по практике: оформление и защита отчета по преддипломной практике.

Аннотация

Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

1 Цели и задачи подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

Цели подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы:

– проверка теоретических знаний, практических умений и навыков обучающегося, а также способности их применения во всех областях профессиональной деятельности с учетом специфики и содержательного наполнения образовательной программы;

– оценка конечного результата проделанной обучающимся практической работы, свидетельствующей о полученной квалификации, о приобретенном опыте работы, об умении решать сложные задачи, свободно ориентироваться в научной и управленческой литературе, об умении грамотно излагать свои мысли, а также передавать свои знания коллегам по профессиональной деятельности;

– проверка качества сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль Управление персоналом организации; определение уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федеральным государственным образовательным стандартом 38.03.03 Управление персоналом и профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

Задачи подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы:

– определение уровня теоретической и практической подготовки выпускников;

– определение степени владения и умения обучающимися решать профессиональные задачи в соответствии с видом профессиональной деятельности;

– проверка уровня сформированности компетенций, определенных Федеральным государственным образовательным стандартом 38.03.03 Управление персоналом.

2 Требования к результатам прохождения практики

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.4 Владеет навыками обработки информации в офисных программах и разработкой алгоритмов по поставленным задачам, а также критического анализа полученных результатов
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Владеет навыками целеполагания, постановки и приоритета задач для достижения генеральной цели и совокупности целей проекта
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3 Знает принципы и методы командообразования
		УК-3.4 Умеет (способен) отстаивать свою точку зрения, высказывать критическую оценку, не разрушая деловых отношений; с уважением относиться к иным точкам зрения, социальным, культурным различиям участников рабочей группы

Коммуникация	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Владеет фонетическими, лексическими, грамматическими средствами иностранного языка для осуществления академической и деловой коммуникации в устной и письменной формах
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Знает основные этапы исторического развития общества
		УК-5.2 Анализирует и учитывает роль культурно-исторического наследия в процессе межкультурного взаимодействия
		УК-5.3 Знает основные этапы развития транспорта России в контексте мирового исторического развития
		УК-5.4 Использует историческое наследие и традиции транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения
		УК-5.5 Имеет навыки философского подхода к анализу разнообразных форм культуры в процессе межкультурного взаимодействия
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Обладает способностью к самосовершенствованию в личной и профессиональной деятельности, целенаправленно используя внешние факторы и управляя внутренним потенциалом
		УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма
		УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности
Безопасность жизнедеятельности	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности
		УК-8.1 Анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) в повседневной жизни и профессиональной деятельности
		УК-8.2 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека в соответствии с нормативно-правовыми актами, выбирает методы защиты от угроз, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации и военного конфликта
Безопасность жизнедеятельности	УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте требований охраны труда, экологической и пожарной безопасности; предлагает мероприятия по их устранению	УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте требований охраны труда, экологической и пожарной безопасности; предлагает мероприятия по их устранению
		УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте требований охраны труда, экологической и пожарной безопасности; предлагает мероприятия по их устранению
Инклюзивная компетентность	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Знает социальные отличия и ценности в сфере инклюзивной деятельности индивида

Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.6 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
Гражданская позиция	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1 Обеспечивает соблюдение норм законодательства Российской Федерации

Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения	
Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
	ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом
	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом
	ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организаций
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2 Составляет документы и ведет учет решений по оперативному управлению персоналом, опирается на них в практической работе
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в предпринимательской деятельности
	ОПК-5.2 Использует современные информационные технологии и программные средства для учета и анализа персонала
	ОПК-5.3 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в сфере производства

Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения	
Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	ОПК-5.4 Использует современные информационные технологии и программные средства для расчёта социальных льгот и компенсаций
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом
	ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения				
Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
– разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; – планирование кадровой работы и маркетинг персонала; – обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки; – организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию; – участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;	– службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; – службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; – службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; – организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.	ПК-1 Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	ПС 07.003
		ПК-2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	

<p>– организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;</p> <p>– организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;</p> <p>– мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;</p> <p>– участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;</p> <p>– участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;</p> <p>– организация работ с высвобождающимся персоналом;</p> <p>– применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;</p> <p>– экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал;</p> <p>– оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом</p>	<p>ПК-3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки</p>
	<p>ПК-4 Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>ПК-4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала</p> <p>ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>
	<p>ПК-5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала</p>	<p>ПК-5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности</p> <p>ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности</p>

3 Общая трудоемкость подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

4 Содержание подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы.

Подготовительный этап: изучение литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования.

Основной этап: непосредственная разработка проблемы (темы): теоретические и прикладные исследования; обобщение и оценка полученных результатов исследования (работы); написание выпускной квалификационной работы.

Подготовка выпускной квалификационной работы: оформление выпускной квалификационной работы.

Аннотация

Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

1 Цели и задачи защиты выпускной квалификационной работы

Цели защиты выпускной квалификационной работы:

- проверка теоретических знаний, практических умений и навыков обучающегося, а также способности их применения во всех областях профессиональной деятельности с учетом специфики и содержательного наполнения образовательной программы;
- оценка конечного результата проделанной обучающимся практической работы, свидетельствующей о полученной квалификации, о приобретенном опыте работы, об умении решать сложные задачи, свободно ориентироваться в научной и управленческой литературе, об умении грамотно излагать свои мысли, а также передавать свои знания коллегам по профессиональной деятельности;
- проверка качества сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль Управление персоналом организации; определение уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федеральным государственным образовательным стандартом 38.03.03 Управление персоналом и профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

Задачи защиты выпускной квалификационной работы:

- определение уровня теоретической и практической подготовки выпускников;
- определение степени владения и умения обучающимися решать профессиональные задачи в соответствии с видом профессиональной деятельности;
- проверка уровня сформированности компетенций, определенных Федеральным государственным образовательным стандартом 38.03.03 Управление персоналом.

2 Требования к результатам прохождения практики

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию (задачу) и выделяет ее базовые составляющие. Формулирует математическую постановку задачи. Рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации (задачи), разрабатывает алгоритмы их реализации
		УК-1.2 Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи
		УК-1.3 Осуществляет систематизацию информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Вырабатывает стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2 Владеет принципами координации взаимосвязанных действий по разработке и реализации проектов с учетом действующих правовых норм и возможных рисков; способен анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений
		УК-2.3 Способен наиболее эффективно использовать ресурсные ограничения проекта для снижения совокупной стоимости проекта
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в	УК-3.1 Знает основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах

	команде	УК-3.2 Применяет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом
Коммуникация	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Владеет фонетическими, графическими, лексическими, грамматическими и стилистическими ресурсами русского языка для обеспечения академического и профессионального взаимодействия в форме устной и письменной речи
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.6 Знает основные направления, школы и этапы развития философии, основные проблемы философии и способы их решения
		УК-5.7 Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям
		УК-5.8 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп
		УК-5.9 Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира
УК-5.10 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера		
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Обладает способностью к самосовершенствованию в личной и профессиональной деятельности, целенаправленно используя внешние факторы и управляя внутренним потенциалом
Безопасность жизнедеятельности	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.4 Владеет приемами оказания первой помощи; владеет принципами организации безопасного труда
Инклюзивная компетентность	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Использует системный подход при решении профессиональных задач в сфере инклюзивной деятельности индивида
		УК-9.3 Осуществляет коммуникативный обмен информацией в условиях инклюзивной деятельности
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Оценивает экономические последствия принимаемых решений
		УК-10.2 Анализирует результаты принятых решений с точки зрения влияния на показатели экономической эффективности
		УК-10.3 Прогнозирует социально-экономические последствия принимаемых экономических решений

		УК-10.4 Знает положения основных научных экономических школ и содержательно интерпретирует их для достижения целей профессиональной деятельности
		УК-10.5 Корректно оценивает информацию о различных социально-экономических явлениях, содержательно интерпретирует данные из различных областей жизнедеятельности с точки зрения возникающих экономических отношений
Гражданская позиция	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2 Понимает общественную опасность проявлений экстремизма и терроризма
		УК-11.3 Владеет правовыми знаниями в сфере антикоррупционной деятельности, использует знания в сфере антикоррупционного законодательства и политики

Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения	
Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
	ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом
	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом
	ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Проектирует процессы, связанные с управлением персоналом, на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий
	ОПК-3.2 Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организаций
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Использует современные технологии и методы принятия управленческих решений
	ОПК-4.2 Составляет документы и ведет учет решений по оперативному управлению персоналом, опирается на них в практической работе
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом
	ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения				
Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
<p>– разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;</p> <p>– планирование кадровой работы и маркетинг персонала;</p> <p>– обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;</p> <p>– организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;</p> <p>– участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;</p> <p>– организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;</p> <p>– организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;</p> <p>– мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;</p> <p>– участие в обеспечении</p>	<p>– службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;</p> <p>– службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;</p> <p>– службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;</p> <p>– организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.</p>	ПК-1 Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	<p>ПК-1.1 Подбирает информацию для прогнозирования и проведения комплексного управленческого анализа</p> <p>ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала</p> <p>ПК-1.3 Использует поисковые системы, внутренние и внешние информационные ресурсы в управлении персоналом</p>	ПС 07.003
		ПК-2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	<p>ПК-2.1 Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию</p> <p>ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом</p> <p>ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	
		ПК-3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	

<p>безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда; – организация работ с высвобождающимся персоналом; – применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений; – экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал; – оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом 	<p>планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>ПК-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала</p>		
	<p>ПК-4 Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>		
	<p>ПК-5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала</p>	<p>ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности</p>		

3 Общая трудоемкость защиты выпускной квалификационной работы составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

4 Содержание защиты выпускной квалификационной работы

Подготовительный этап: Подготовку к защите выпускной квалификационной работы;
Оформление результатов выпускной квалификационной работы.

Основной этап: защита и оценка выпускной квалификационной работы.

Аннотация рабочей программы дисциплины ФТД.01 Основы научных исследований

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний и навыков в области научных исследований и организации исследовательской работы.

Задачи дисциплины:

– освоение теоретических предпосылок и нормативных положений, регламентирующих исследовательскую деятельность;

– формирование практических навыков проведения научно-исследовательской работы;

– формирование практических навыков оформления результатов научных исследований и их презентации в рамках публичных выступлений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.4. Знает положения основных научных экономических школ и содержательно интерпретирует их для достижения целей профессиональной деятельности	Знать: современное состояние научных исследований экономике; особенности научно-исследовательской деятельности в экономике; теоретические и практические приемы применения результатов исследований в экономике
		Уметь: использовать методологию научно-исследовательской деятельности; разрабатывать проекты исследований; использовать достижения научных школ в соответствии с поставленной задачей
		Владеть: навыками интерпретации достижения экономических теорий и научных школ; методами разработки и принятия решений в профессиональной деятельности; приемами внедрения достижения экономических теорий и научных школ в экономике

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Понятие о науке и научном знании.

Раздел 2. Общие приемы исследовательской деятельности.

Раздел 3. Виды научных публикаций.

Аннотация рабочей программы дисциплины ФТД.02 Методы экономических расчетов

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции в области использования методов экономических расчетов различных показателей.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление о методах и инструментах экономических расчетов;

– сформировать у обучающихся основы применения методов экономических расчетов для анализа различных показателей.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.4. Владеет навыками обработки информации в офисных программах и разработкой алгоритмов по поставленным задачам, а также критического анализа полученных результатов	Знать: основные методы и инструменты экономических расчетов различных показателей; виды информации, необходимые для применения методов экономических расчетов различных показателей; принципы и этапы применения различных методов экономических расчетов
		Уметь: собирать и систематизировать информацию для применения различных методов экономических расчетов; выбирать подходящие методы и инструменты экономических расчетов различных показателей; применять различные методы и инструменты экономических расчетов для разработки алгоритмов по профессиональным задачам
		Владеть: навыками обработки информации в офисных программах; навыками применения офисных программ для осуществления экономических расчетов; навыками интерпретации полученных результатов

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы экономических расчетов.

Раздел 2. Методы экономических расчетов.