

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по учебной и методической работе



/В.Г. Шубаева

20 18 г.

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Год набора	2018

Санкт-Петербург
2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ФИЛОСОФИЯ	4
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК	4
ИСТОРИЯ	6
ПРАВОВЕДЕНИЕ	6
ПСИХОЛОГИЯ	7
СОЦИОЛОГИЯ	8
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ	8
СОЦИАЛЬНАЯ ДЕМОГРАФИЯ.....	9
МАТЕМАТИКА	10
СТАТИСТИКА	11
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	11
МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ.....	12
ИНФОРМАТИКА.....	12
ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ.....	13
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И УЧЕТ ПЕРСОНАЛА	13
БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	14
ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	15
ТРУДОВОЕ ПРАВО	16
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	16
ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА	17
ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	18
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ	18
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	19
ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	20
ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	20
ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ	21
ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ (ЭЛЕКТИВНАЯ ДИСЦИПЛИНА)	21
ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....	23
ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ	24
ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА.....	25
ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	25
КОНФЛИКТОЛОГИЯ	26
РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	27
ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА	27
ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	28
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	29
РЫНОК ТРУДА	30
ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	30
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ	31

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ	31
ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО	32
HR-КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ	33
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ И РОТАЦИЯ	34
УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ	34
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ	35
СОКРАЩЕНИЕ И УВОЛЬНЕНИЕ ПЕРСОНАЛА	35
КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО С ВНЕШНИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ	36
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	37
СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ	37
ВНУТРИФИРМЕННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ.....	38
ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФОТБОР	39
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	39
АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО	40
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.....	40
ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА	41
ФОРМИРОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КОМАНДЫ	41
СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ	42
ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ В ГОССЛУЖБЕ.....	44
ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	44
АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА	45
АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛА	45
КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ	46
УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА	47
СОЦИОТЕХНОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ.....	47
АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	47
ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	48
ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА	49
ТРЕНИНГ-МЕНЕДЖМЕНТ	49
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА	50
КВАЛИФИКАЦИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА	50
УПРАВЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ	51
ТЕХНОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛА	52
ВНЕДРЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ..	52
РИСКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	53
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БОРЬБЫ С ПРЕСТУПЛЕНИЯМИ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ	54
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК (УГЛУБЛЕННЫЙ КУРС).....	54

Название дисциплины	ФИЛОСОФИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель (цели) освоения дисциплины: дать студентам базовые философские знания; сформировать навыки философского осмысления мировоззренческих проблем.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дать студентам понимание специфики философского знания; – раскрыть содержание основных философских учений и закономерности историко-философского процесса; – раскрыть связь философии с духовной культурой, социальной практикой, повседневностью; – сформировать практические навыки философского анализа и дискуссии; – показать значение философских знаний для решения экзистенциальных и профессиональных проблем.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Предмет философии. Структура философского знания. Философия Древнего Востока. Античная философия. Философия средневековья. Философия Возрождения. Философия Нового времени. Современная философия. Русская философия. Проблема бытия. Проблемы познания. Философия и методология науки. Проблема человека. Социальная философия.</p>
Кафедра	Философии

Название дисциплины	ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК
Цели и задачи дисциплины	<p>Основной целью изучения иностранного языка является дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной):</p> <ul style="list-style-type: none"> – речевая компетенция – функциональное использование изучаемого языка как средства общения и познавательной деятельности: умение понимать аутентичные иноязычные тексты (аудирование и чтение), в том числе ориентированные на выбранный профиль, передавать информацию в связных аргументированных высказываниях (говорение и письмо), планировать свое речевое и неречевое поведение с учетом специфики ситуации общения; – языковая компетенция – овладение новыми языковыми средствами в соответствии с темами и сферами общения, отобранными для выбранного профиля, навыками оперирования этими средствами в коммуникативных целях; систематизация языковых знаний, полученных в школе, а также увеличение объема знаний за счет информации профильно-ориентированного характера (в частности, терминологии);

	<ul style="list-style-type: none"> – социокультурная компетенция – расширение объема знаний о социокультурной специфике страны/стран изучаемого языка, совершенствование умений строить свое речевое и неречевое поведение адекватно этой специфике с учетом профильно-ориентированных ситуаций общения, умений адекватно понимать и интерпретировать лингвокультурные факты; – компенсаторная компетенция – совершенствование умений выходить из положения в условиях дефицита языковых средств в процессе иноязычного общения, в том числе и в профильно-ориентированных ситуациях общения; – учебно-познавательная компетенция – дальнейшее развитие специальных учебных умений, позволяющих совершенствовать учебную деятельность по овладению иностранным языком, повышать ее продуктивность, а также использовать изучаемый язык в целях продолжения образования и самообразования, прежде всего в рамках выбранного профиля. <p>Задачами дисциплины «Иностранный язык», исходя из цели этой дисциплины, являются:</p> <p>1. Развитие и совершенствование уровня сформированности лингвистической и коммуникативной компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование языковых навыков и умений устной и письменной речи, необходимых для профессионального общения в рамках тематики, предусмотренной программой; – развитие навыков составления и осуществления монологических высказываний (доклады, сообщения и др.); – формирование навыков перевода научно-популярной литературы и литературы по специальности, определения основных положений текста, аннотирования и реферирования текстовой информации; – формирование навыков грамматического оформления высказывания; – формирование лингвистических понятий и представлений, без которых невозможно практическое овладение языком. <p>2. Формирование социокультурной компетенции на основе аутентичного содержания посредством диалога культур:</p> <ul style="list-style-type: none"> – расширение кругозора студента, повышение уровня его общей культуры и образованности; – совершенствование культуры мышления и речи; – формирование уважительного отношения к духовным и материальным ценностям других стран и народов, совершенствование нравственных качеств личности студента.
Тематическая направленность дисциплины	Путешествие (англ.) Первые контакты на предприятии (нем.) Путешествие (фр.) Культура (англ.) Презентация немецкой компании (нем.) Информационные технологии (фр.) Реклама (англ.) Коммуникация в офисе (нем.) Инструменты информационных систем (фр.) Трудоустройство (англ.) Рабочее время (нем.)

	Банковский сектор (фр.)
Кафедра	Английского языка №1

Название дисциплины	ИСТОРИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: сформировать у студентов представления о основных закономерностях и направлениях исторического процесса, показать место России в этом процессе, выделить общее и особенное в истории российской цивилизации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознакомление студентов с основными проблемами современной исторической науки; – анализ основных концепций современной российской историографии; – формирование знаний по всеобщей истории и истории России в частности; – формирование начальных практических навыков работы с историческими исследованиями и историческими источниками.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Историческое знание, его происхождение и современное состояние.</p> <p>Древнейшие цивилизации в истории человечества</p> <p>Древняя Русь и Европа в V – XIII вв.</p> <p>Русь и Европа в XIV – XVII вв. Становление Российского централизованного государства</p> <p>Россия и Европа в XVIII в. Просвещенный абсолютизм</p> <p>Россия в первой половине XIX в</p> <p>Россия во второй половине XIX в.</p> <p>Россия в условиях социально-политического кризиса начала XX в.</p> <p>Становление СССР и усиление международных противоречий в 1920-ые – первой половине 50-ых гг. XX в.</p> <p>СССР и мир во второй половине XX в. Распад СССР</p> <p>Россия и мировое сообщество в XXI в.</p>
Кафедра	Международных отношений, медиалогии, политологии и истории

Название дисциплины	ПРАВОВЕДЕНИЕ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование у студентов основ правовых знаний, обеспечивающих усвоение сущностных характеристик права, умение ориентироваться в системе законодательства и практике его применения, для развития правовой культуры, личностного и последующего профессионального роста выпускника направления «Кадровый менеджмент», а также возможности дальнейшего углубленного изучения отдельных правовых дисциплин.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов понятийный аппарат в области общей теории государства и права; – обеспечить усвоение основ конституционного (государственного) права, особенно в части основ конституционного строя, прав и свобод человека и гражданина;

	<ul style="list-style-type: none"> – разъяснить общие положения основополагающих отраслей права; – сформировать навыки понимания российской правовой системы: административного, финансового, уголовного, экологического, гражданского, семейного, трудового права, а также правовых основ защиты государственной тайны; – обеспечить приобретение начальных практических навыков работы с законами и иными нормативными правовыми актами (т.е. научить работать в поиске необходимых нормативных актов, соответствующих норм и т.д.).
Тематическая направленность дисциплины	<p>Общая теория государства и права Конституционное право Административное право Финансовое право Уголовное право Экологическое право Правовые основы защиты государственной тайны Гражданское право Семейное право Трудовое право</p>
Кафедра	Теории и истории государства и права

Название дисциплины	ПСИХОЛОГИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование системы знаний в области психологической науки для формирования способности работать в коллективе, основ личностного и последующего профессионального развития, самоорганизации и самообразования выпускника направления подготовки «Управление персоналом».</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов понятийный аппарат в области психологической науки; – дать представление о существующих в психологии подходах, принципах и методах исследования личности; – продемонстрировать достижения представителей различных направлений и школ психологии в исследовании психики и поведения человека; – ознакомить с теоретическими и прикладными работами по вопросам психологии саморазвития и самообразования личности; – научить студентов понимать закономерности психического развития человека, принципами эффективного взаимодействия в коллективе; – ознакомить с приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности в процессе работы в коллективе; – научить студентов приемам самоорганизации при выполнении профессиональной деятельности в области управления.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Особенности психологии как науки и ее роль в формировании способности к самоорганизации и самообразованию Природа психики человека. Психика и способность личности к</p>

	<p>самоорганизации</p> <p>Познавательная сфера личности: приемы развития познавательных процессов</p> <p>Эмоции и чувства личности. Саморегуляция эмоциональной сферы</p> <p>Мотивационно-волевая сфера личности и ее роль в самоорганизации и самообразовании</p> <p>Темперамент и характер личности, роль самовоспитания в формировании характера</p> <p>Способности и их развитие</p> <p>Психология личности и развитие потенциала личности</p> <p>Психология общения, роль общения в саморазвитии личности</p> <p>Психология малых групп. Развитие лидерского потенциала личности</p>
Кафедра	Педагогики и психологии

Название дисциплины	СОЦИОЛОГИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины «Социология» является формирование у студентов целостного представления об обществе как социокультурной системе, развитие умения применять полученные знания в социальной и профессиональной деятельности, навыков социологического анализа социальных явлений и процессов, происходящих в современном обществе.</p> <p>Задачами изучения дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ основных этапов развития социологической мысли и современных методологических направлений в социологии; – выработка понимания общества как целостной саморегулирующейся системы; – анализ социальной структуры современного общества и процессов взаимодействия социальных групп и общностей; – формирование представлений о структуре и функциях социальных институтов; – знакомство с методами и процедурами социологических исследований.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Социология как наука об обществе.</p> <p>История становления и развития социологии.</p> <p>Методология и методы социологического исследования.</p> <p>Общество как социальная система.</p> <p>Социальная структура общества.</p> <p>Социальная стратификация, дифференциация и мобильность.</p> <p>Социальные институты и социальный контроль.</p> <p>Коммуникация в современном обществе.</p> <p>Культура в развитии общественной жизни.</p> <p>Личность как объект и субъект общественных отношений</p> <p>Социализация личности.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ
Цели и задачи	Цель дисциплины: в формировании у студентов комплекса

дисциплины	<p>базовых экономических знаний и навыков, необходимых для изучения и освоения специальных курсов, умения анализировать различные экономические процессы в России и в мире, развитии экономического мышления, направленного на понимание форм, методов, приоритетов и направлений развития экономики.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение и осмысление понятийного аппарата экономической теории; – овладение методологией экономических исследований; – приобретение навыков самостоятельного анализа конкретных экономических проблем; – изучение принципов поведения различных хозяйствующих субъектов в условиях ограниченности экономических ресурсов; – понимание сущности и содержания экономических процессов и явлений, описанных экономическими моделями и зависимостями; – развитие представления о возможных соотношениях влияния рынка и государства в различных экономических процессах; – умение оценивать социально-экономические последствия различных мер экономической политики государства.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Предмет и метод экономической теории. Исходные категории общественного производства. Собственность как основа экономических систем. Типы экономических систем Товарное хозяйство. Теории товара, стоимости, денег Сущность, функции, структура рыночных отношений Совершенная и несовершенная конкуренция. Экономическое поведение производителя, предпринимательская деятельность и предпринимательский капитал Издержки производства. Доходы от факторов производства и их распределение. Экономические теории прибыли, заработной платы, ссудного процента и ренты. Экономика домашнего хозяйства. Теория потребительского поведения. Цели и инструменты макроэкономической политики. Национальное счетоводство Потребление, сбережение, накопление и инвестиции Экономический рост и теория экономического равновесия. Теория занятости. Рынок труда и безработица Денежно-кредитная система и монетарная политика государства Инфляция и ее влияние на экономическое развитие Финансовая система. Бюджетно-налоговое регулирование экономики Совокупные доходы населения и социальная политика</p>
Кафедра	Общей экономической теории и истории экономической мысли

Название дисциплины	СОЦИАЛЬНАЯ ДЕМОГРАФИЯ
Цели и задачи	Цель дисциплины: сформировать у студентов знания по

дисциплины	<p>социальной демографии, а также привить навыки анализа демографических данных как основы для принятия управленческих решений в области персонала.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов представление о процессах социальной демографии; – показать роль социальной демографии в функциональной деятельности по управлению персоналом; – проанализировать суть и механизмы возникновения основных социально-экономических конфликтов, которые возникают у различных групп народонаселения при реализации ими своего демографического поведения.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Демография как наука. Предмет социальной демографии</p> <p>История становления социальной демографии. Роль отечественных специалистов в развитии социальной демографии.</p> <p>Источники данных о населении и демографических процессах. Понятие оптимального народонаселения. Общие измерители численности и структуры населения. Система демографических показателей и коэффициентов.</p> <p>Рождаемость, репродуктивное поведение. Типы воспроизводства населения. Варианты репродуктивных стратегий.</p> <p>Семья, брачность, разводимость. Западная и восточная модели семьи. Эволюция современных форм семейно-брачных отношений.</p> <p>Смертность, продолжительность жизни. Ритмичность демографических процессов в социуме.</p> <p>Миграция населения. Миграционная политика в России.</p> <p>Анализ современной демографической ситуации: общемировые и российские тенденции. Демографическая ситуация в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	МАТЕМАТИКА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: изложить необходимый математический аппарат и привить бакалаврам навыки его использования при анализе и решении профессиональных задач.</p> <p>Задачи: научить бакалавров методам построения математических моделей экономических ситуаций с дальнейшим их решением аналитически или с применением вычислительной техники и последующим анализом, имеющим целью принятие оптимального решения; развитие логического, математического и алгоритмического мышления.</p>
Тематическая направленность дисциплины	<p>Алгебра матриц.</p> <p>Системы линейных уравнений.</p> <p>Предел и непрерывность.</p> <p>Дифференцирование функций одной переменной.</p> <p>Экстремумы функции одной переменной</p> <p>Интегрирование функций одной переменной.</p> <p>Частные производные.</p> <p>Экстремумы функций нескольких переменных</p> <p>Случайные события.</p>

	Случайные величины. Элементы корреляционной теории Элементы математической статистики
Кафедра	Высшей математики

Название дисциплины	СТАТИСТИКА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: ознакомление студентов с вопросами теории статистики, источниками статистической информации и практикой применения статистических методов для анализа социально-экономических явлений и процессов в сфере управления персоналом Задачи: – дать представление об организации и функционировании системы государственной статистики, источниках статистической информации, видах и формах статистического наблюдения; – ознакомить с основными статистическими методами и приемами анализа социально-экономической информации; – изучить методику расчета показателей социально-экономической статистики, характеризующих сферу трудовой деятельности; – сформировать навыки использования статистических методов для решения профессиональных задач.
Тематическая направленность дисциплины	Предмет, метод и организация статистики. Этапы статистического исследования. Средние величины и анализ вариации. Выборочное наблюдение. Изучение связей. Основы корреляционно-регрессионного анализа. Индексный анализ. Анализ динамических рядов, методы прогнозирования. Статистика населения. Статистика труда. Статистика уровня жизни населения.
Кафедра	Статистики и эконометрики

Название дисциплины	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	Целью изучения дисциплины является формирование целостного представления об информации и информационных ресурсах, информационных системах и технологиях, их роли в решении задач управления персоналом. Задачами изучения дисциплины являются: – формирование представлений о возможностях современных информационных технологий – ознакомление с техническими характеристиками и составом программного обеспечения современных ПК; – применение ПК для решения задач информационной поддержки и анализа предметной области средствами СУБД; – использование инструментальных программных средств - текстовых и табличных процессоров- для работы с базами данных; – изучение и практическое освоение инструментальных

	средств работы с электронными таблицами для автоматизации учетно-расчетной деятельности.
Тематическая направленность дисциплины	Информационный контур управления персоналом Информация, ее виды и свойства Информационная система управления персоналом. Информационные технологии Создание и организация компьютерных информационных систем управления персоналом Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом Защита информации в автоматизированных информационных системах в области управления персоналом Автоматизированные рабочие места кадровой службы Прикладные программные продукты по управлению персоналом Вычислительные сети, нейросетевые технологии и средства мультимедиа в управлении персоналом Интеллектуальные информационные технологии и системы поддержки принятия решений в управлении персоналом Экономическая эффективность применения информационных технологий в управлении персоналом
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ
Цели и задачи дисциплины	Целью изучения дисциплины является формирование целостного представления о моделях и методах принятия решений, их роли в решении задач управления персоналом. Задачами изучения дисциплины являются: Развитие системного взгляда и системного мышления на основе анализа подходов к математическому моделированию, построения и сравнительного анализа разных типов моделей; Ознакомление с математическими свойствами моделей и методов оптимизации, используемых в решении экономических и управленческих задач.
Тематическая направленность дисциплины	Математические модели и оптимизация в управлении и экономике Линейное программирование Принятие решений в условиях риска и неопределенности Принятия решений методами математической статистики
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ИНФОРМАТИКА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины – сформировать у студентов теоретические знания и практические умения в области информационно-коммуникационных технологий. Задачи: – сформировать знания об информационной культуре, основных понятиях ИКТ; – сформировать знания об основных принципах функционирования прикладных информационных технологий; – сформировать знания и умения сбора, хранения, обработки и представления информации для принятия решений;

	<ul style="list-style-type: none"> – сформировать знания технологий поиска информации в компьютерной сети; – сформировать навыки применения основных методов защиты информации при решении стандартных задач профессиональной деятельности; – сформировать навыки работы с использованием программных продуктов Microsoft Office.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Введение в цифровую экономику</p> <p>Технические средства реализации информационных процессов</p> <p>Программное обеспечение информатики</p> <p>Текстовый процессор: назначение, основные функциональные возможности.</p> <p>Табличные процессор: назначение, основные функциональные возможности.</p> <p>Защита информации</p> <p>Сетевые технологии</p>
Кафедра	Информатики

Название дисциплины	ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся знаний, умений и навыков эффективного менеджмента на предприятиях различного профиля в условиях рационализации хозяйственной деятельности, адаптированной к ресурсным ограничениям, и получения высоких конечных результатов при оптимизации затрат.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознакомление обучающихся с историческими предпосылками и современными методологическими аспектами теории менеджмента; – создание у обучающихся необходимой теоретической базы в области менеджмента для последующего освоения профессиональных компетенций; – обучение практическим навыкам организационно-управленческой и информационно-аналитической деятельности; – формирование у обучающихся способности к организационному проектированию, распределению функций, готовности к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности системы управления.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Сущность и содержание теории управления</p> <p>Эволюция концепций менеджмента</p> <p>Система управления.</p> <p>Функции и методы управления.</p> <p>Планирование и прогнозирование</p> <p>Организация</p> <p>Технология управления.</p> <p>Разработка и реализация управленческого решения.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И УЧЕТ ПЕРСОНАЛА
---------------------	---

Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: освоения дисциплины: усвоение основных понятий и категорий управленческого учета и учета персонала, формирование системных представлений об управленческом учете и учете персонала.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов системное представление о методологии управленческого учета и учета персонала, – сформировать у студентов знания методов организации и ведения управленческого учета и учета персонала. – дать представление о современных подходах к ведению бухгалтерского управленческого учета в условиях изменения внутренней и внешней среды организации, – выработать практические навыки по отражению в управленческом учете информации о фактах хозяйственной жизни, доходах, расходах и других объектах.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Основы теории учета Сущность, задачи и организация управленческого учета Объекты учета – издержки, затраты, расходы Учет затрат по центрам ответственности Себестоимость продукции Принципы калькулирования себестоимости в управленческом учете Методы калькулирования себестоимости в управленческом учете Нормирование затрат Выбор систем организации учета и контроля затрат Оптимизация управленческих решений Анализ безубыточности Управленческий учет и принятие решений в предпринимательской деятельности Бюджетирование Сущность, задачи и организация учета персонала Кадровый учет и анализ кадрового состава Планирование потребностей в персонале Табельный учет Расчет оплаты труда и регламентированных законодательством выплат и отчислений</p>
Кафедра	Аудита и внутреннего контроля

Название дисциплины	БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование профессиональной культуры безопасности, т.е. готовности и способности личности использовать в профессиональной деятельности приобретенную совокупность знаний, умений и навыков для обеспечения безопасности, характера мышления и ценностных ориентаций, при которых вопросы безопасности рассматриваются в качестве приоритета.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование у обучающихся представления о содержании понятий «опасности» и «безопасности»; – формирование знания о принципах и методах защиты человека и среды обитания от поражающих факторов

	<p>чрезвычайных ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> – освоение практических навыков принятия решений по защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф и стихийных бедствий, проведения мероприятий по ликвидации их последствий, умения оказывать первую помощь.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Основные понятия, аксиомы и задачи дисциплины «Безопасность жизнедеятельности»</p> <p>Классификация опасностей и их источников, причин и ущерба</p> <p>Количественное описание опасностей</p> <p>Принципы, методы и средства обеспечения безопасности</p> <p>Анализ и управление безопасностью жизнедеятельности</p> <p>Характеристика основных форм и условий деятельности.</p> <p>Организация трудового процесса (элементы эргономики) и охрана труда</p> <p>Санитарно-гигиенические и психофизиологические аспекты безопасности (антропогенные опасности)</p> <p>Биологические опасности</p> <p>Социальные опасности</p> <p>Техногенные опасности</p> <p>Экологические опасности</p> <p>Общие сведения о чрезвычайных ситуациях</p> <p>Техногенные чрезвычайные ситуации мирного и военного времени</p> <p>Природные чрезвычайные ситуации (природные опасности)</p> <p>Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях</p> <p>Устойчивость функционирования объектов экономики в чрезвычайных ситуациях</p> <p>Ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций</p>
Кафедра	Безопасности населения и территорий от чрезвычайных ситуаций

Название дисциплины	ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование у студентов знаний о механизме управления персоналом в условиях рыночной среды, сформировать компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систематизация теоретических знаний в области менеджмента и управления персоналом; – овладение современными методиками управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Персонала предприятия как объект управления</p> <p>Анализ и проектирование работ.</p> <p>Набор и отбор персонала</p> <p>Адаптация персонала</p> <p>Управление карьерой</p> <p>Развитие персонала</p> <p>Обучение, переподготовка, переобучение</p> <p>Оценка результатов деятельности персонала</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ТРУДОВОЕ ПРАВО
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: изучение теоретических основ освоения дисциплины: раскрытие основных вопросов регулирования трудовых отношений, основываясь на правовых нормах и общепринятую практику</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучить основные институты Трудового права; – ознакомить с системой основных понятий и категорий трудового права, норм и принципов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; – сформировать умение правильно понимать и интерпретировать принципы и нормы трудового права; – воспитать уважение к праву, к закону; – сформировать способность самостоятельно анализировать и юридически грамотно использовать трудовое законодательство в практической деятельности; – сформировать умение активно защищать свои трудовые права и законные интересы.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Трудовое право – отрасль российского права</p> <p>Профессиональные союзы, их права и гарантии деятельности</p> <p>Социальное партнерство</p> <p>Трудовой договор</p> <p>Рабочее время и время отдыха</p> <p>Оплата труда</p> <p>Охрана труда</p> <p>Ответственность сторон по трудовому договору</p> <p>Защита персональных данных работника</p> <p>Защита трудовых прав работника</p> <p>Трудовые споры</p>
Кафедра	Финансового права

Название дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, их взаимосвязи, роли и места в управлении персоналом, осуществляемым менеджментом и службами управления персоналом хозяйственных организаций независимо от их размера и формы собственности.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – углубленное понимание студентами действия закономерностей и принципов управления персоналом в организации, их взаимосвязи с деятельностью организации; – формирование знаний, навыков и умений студентов, необходимых для их будущей профессиональной деятельности и дальнейшего самообразования как руководителей и специалистов организаций различного типа; – ознакомление обучаемых с технологиями организационного проектирования и управления персоналом и их прогнозирования как динамических и сложноорганизационных процессов.
Тематическая	Управление персоналом: место и роль в системе управления

направленность дисциплины	<p>предприятием</p> <p>Целеполагание в управлении персоналом</p> <p>Кадровая политика и стратегия</p> <p>Анализ и проектирование рабочих мест (должностей)</p> <p>Кадровое планирование</p> <p>Найм и отбор персонала</p> <p>Адаптация персонала в организации</p> <p>Обучение персонала</p> <p>Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием</p> <p>Оценка и аттестация персонала</p> <p>Оплата труда и компенсации</p> <p>Кадровый аудит и контроллинг</p> <p>Кадровый консалтинг</p> <p>Оценка эффективности управления персоналом</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель изучения дисциплины - дать студентам социально-экономические, социально-психологические, социально-правовые, организационные навыки применительно к трудовой деятельности.</p> <p>Задачами изучения дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дать студентам знания о роли трудовой деятельности в общей системе человеческой активности; – привить студентам основные экономические, социально-психологические, организационные, правовые и прочие характеристики трудовой деятельности; – привить студентам навыки по основным закономерностям трудовой деятельности: стимулирование и мотивацию персонала, трудовую адаптацию и мобильность, социально-психологический климат, затраты и результаты труда, оценку и компенсацию труда, трудовой потенциал, конфликты, занятость, безработицу и прочие; – научить их освоить алгоритмы социально-экономического обоснования расчетов по трудовым показателям; – научить студентов обосновать экономическую целесообразность принимаемых решений относительно к трудовому процессу с позиций их эффективности; – выработать у студентов навыки использования теоретических знаний в области труда в практике управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Труд как социально-экономическая категория</p> <p>Социально-экономические основы трудовой деятельности и трудового поведения</p> <p>Социальная политика организации</p> <p>Регулирование социально – трудовых отношений</p> <p>Занятость и социальные аспекты рынка труда</p> <p>Изучение затрат рабочего времени</p> <p>Стоимостной анализ трудовой деятельности</p> <p>Анализ и планирование трудовых показателей</p> <p>Оценка эффективности и производительности труда</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины «Основы организации труда» является передача студентам теоретических знаний, отечественного и зарубежного опыта проектирования и оптимизации трудового процесса, анализа организации труда для решения практических вопросов управления персоналом.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознакомление с теоретическими и методическими основами проведения конкретных социологических исследований; – овладение методиками и процедурами сбора и анализа социологической информации – проведение конкретных социологических исследований, выработки навыков измерения социальных характеристик; – формирования у студентов профессиональных навыков самостоятельного проведения исследований, включающих все основные стадии исследовательского процесса.
Тематическая направленность дисциплины	<p>История организации труда Развитие НОТ в России и за рубежом Сущность организации труда Характеристика основных направлений организации труда Методы организации труда работников Оценка уровня организации труда работников</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью дисциплины является приобретение знаний и умений, овладение основами теоретических и практических знаний в области организационного поведения, необходимых для применения современных форм и методов воздействия на поведение личности, группы с целью повышения эффективности работы организации.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение студентами современных представлений о теории и факторах поведения работников и групп в организации; – изучение и приобретение навыков в исследовании и использовании для управления поведением мотивационных и коммуникативных факторов; – усвоение основ лидерства, анализа и конструирования организации как социально-экономической системы; – изучение студентами факторов, определяющих поведение сотрудников, рабочих групп и всего коллектива организации как социотехнической системы; – получение необходимых знаний для понимания причин и направлений развития социально-психологической сферы организации; – усвоение методов и приемов, позволяющих осуществить анализ социально-психологических процессов в организации, выявить причины возникающих проблем и принять меры к их

	<p>решению в интересах отдельных работников, групп и организации в целом;</p> <ul style="list-style-type: none"> – приобретение умений в сфере диагностики, прогнозирования - изучение студентами факторов, определяющих поведение сотрудников, рабочих групп и всего коллектива организации как социотехнической системы; – получение необходимых знаний для понимания причин и направлений развития социально-психологической сферы организации; – усвоение методов и приемов, позволяющих осуществить анализ социально-психологических процессов в организации, выявить причины возникающих проблем и принять меры к их решению в интересах отдельных работников, групп и организации в целом; – приобретение умений в сфере диагностики, прогнозирования развития субъектов организации и ее внутренней среды и предупреждения негативного развития.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Роль теории организации в современном менеджменте. Введение в организационное поведение. Индивидуальное поведение в организации. Конфликты при взаимодействии и навыки ведения переговоров. Управление организационными изменениями Руководитель в организации.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью дисциплины является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по рационализации и оптимизации процессов управления предприятием и организационным поведением персонала на основе анализа и управления организационной культурой.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение студентами теоретические основ по определению роли и значению организационной культуры в управлении предприятием; – формирование профессиональных навыков по применению эффективных методов управления предприятием на основе формирования и совершенствования организационной культуры, а также по устранению потенциальных и реальных дефектов организационной культуры; – обучение студентов самостоятельному анализу культуры предприятия и применению методов ее изменения; – содействие формированию экономической культуры студентов как будущих квалифицированных специалистов.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Организационная культура: сущность и содержание. Системный подход к изучению организационной культуры Структура организационной культуры. Типологии организационных культур Анализ и оценка организационной культуры Формирование и изменение организационной культуры</p>

Кафедра	Управления персоналом
---------	-----------------------

Название дисциплины	ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование целостного представления о способах и методах профессиональной этики, и роли этики деловых отношений в решении задач по управлению персоналом. Задачи: – овладение методикой профессиональной этики; – освоение этики деловых отношений и возможности ее использования в общении.
Тематическая направленность дисциплины	Значение культуры делового общения в системе деловой активности Общение как социальный процесс Средства делового общения Формы делового общения Барьеры делового общения Техника делового общения Этика делового общения
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: изучение сущности, принципов и методов оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности. Задачи: – изучение сущности человеческого и трудового потенциала предприятия – раскрытие экономической природы деятельности по управлению персоналом; – формирование у студентов представлений о возможностях и средствах оценки деятельности по управлению персоналом на современном предприятии; – обеспечение устойчивых навыков сбора необходимой для оценки информации и формирования соответствующей обратной связи по результатам оценки.
Тематическая направленность дисциплины	Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия. Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности, экономическая эффективность Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом Система бюджетирования расходов на персонал Экономическая эффективность системы мотивации персонала Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала Методология кадрового аудита Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита

	Функционирование системы контроллинга на предприятии. Контроллинг системы оценки персонала
Кафедра	Экономики труда

Название дисциплины	ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование способностей к эффективному использованию ресурсов физической культуры для укрепления здоровья, физического развития и подготовки к социальной и профессиональной деятельности. Задачи: – освоение основ физической культуры, позволяющих успешно выполнять социальные и профессиональные функции; – овладение основами оздоровительных технологий, необходимых для повышения работоспособности, развития психофизических способностей и свойств личности; – повышение двигательных, интеллектуальных и функциональных возможностей организма.
Тематическая направленность дисциплины	Федеральные стандарты по дисциплине «ФК» Компетентностный вектор обучения Принципы управления физической подготовкой Выбор оздоровительных технологий Индивидуальные маршруты физической подготовки ГТО – как системообразующий фактор физической подготовки Занятия в специальных медицинских группах и с инвалидами Ресурсы физической рекреации Методы адаптивного управления физической подготовкой Общая, специальная и профессионально-прикладная подготовка студентов Техническая подготовка Развитие физических качеств Характеристика фитнес-программ Специфика занятий игровыми видами спорта Структура подготовки спортсмена Кондиционная тренировка Соревновательная практика Физическая подготовка на подготовительном и основном отделениях Физическая подготовка в специальных медицинских группах и инвалидов Комплексы ППФП с учётом специфики труда Методы повышения работоспособности
Кафедра	Физической культуры

Название дисциплины	ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ (ЭЛЕКТИВНАЯ ДИСЦИПЛИНА)
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование физической культуры студента, способного реализовать её в учебной социально-профессиональной деятельности. Задачи: – включение студентов в реальную физкультурно-спортивную

	<p>практику по творческому освоению ценностей физической культуры, её активного использования во всестороннем развитии личности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – овладение оздоровительными технологиями, необходимыми для повышения работоспособности, развития психофизических способностей и свойств личности; – повышение двигательных, интеллектуальных и функциональных возможностей организма; – формирование навыков самостоятельной организации досуга с использованием средств физической культуры и спорта.
<p>Тематическая направленность дисциплины</p>	<p>Освоение оздоровительных систем К. Купера, Н. Амосова, Л. Лидьярда, Ф. Суслова, П. Иванова, Пилатеса</p> <p>Освоение базовых программ занятий гигиенической гимнастикой и закаливанием</p> <p>Профилактика вредных привычек и профзаболеваний</p> <p>Освоение базовых вариантов занятий оздоровительной ходьбой, статодинамическими и дыхательными упражнениями, элементами релаксации и стретчинга</p> <p>Овладение комплексами ЛФК (коррекционной гимнастики) для студентов с ограниченными возможностями (с учётом соматической патологии) и инвалидов с физическими недостатками</p> <p>Повышение резервных возможностей организма с помощью дыхательной гимнастики К. Бутейко и А. Стрельниковой.</p> <p>Приобретение навыков коррекции нагрузки с учетом нозологии заболевания</p> <p>Освоение комплексов общеразвивающих упражнений для развития силы мышц рук, ног, туловища</p> <p>Освоение комплексов прикладных упражнений, направленных на формирование правильной осанки, повышение вестибулярной устойчивости</p> <p>Организационно-методические основы круговой тренировки</p> <p>Выбор специализации из видов спорта, культивируемых на кафедре (аэробика, баскетбол, бодибилдинг, волейбол, настольный теннис, плавание, футбол)</p> <p>Специфика организации подготовки спортсменов к соревнованиям</p> <p>Система студенческих спортивных соревнований</p> <p>Совершенствование структуры физической подготовки (технической, физической, тактической, психологической и соревновательной)</p> <p>Кондиционная тренировка. Повышение функциональной подготовленности и уровня развития специальных физических качеств</p> <p>Участие в соревнованиях по избранной специализации</p> <p>Совершенствование техники танцевальных движений в сочетании с шагами, подскоками, прыжками под ритмичную музыку в темпе.</p> <p>Диверсификация двигательных умений и навыков в оздоровительной аэробике.</p> <p>Сопряженное развитие выносливости, гибкости и координационных способностей в аэробике</p> <p>Освоение методов коррекции массы тела, проблемных зон телосложения с помощью физкультурно-оздоровительных технологий</p>

	<p>Совершенствование техники силовых упражнений с отягощениями (штангой, гантелями, гириями, резиновыми амортизаторами), на тренажерах для разных групп мышц</p> <p>Развитие силы и гибкости разных групп мышц, увеличение мышечной массы тела в атлетической гимнастике</p> <p>Освоение методов самоконтроля физического развития и подготовленности</p> <p>Освоение и совершенствование биодинамических параметров бега трусцой, семенящего бега, бега по различному покрытию, бега в подъём и на спуске, прыжка в длину с места и с разбега</p> <p>Кроссовая подготовка. Формирование разностороннего двигательного потенциала. Устранение излишнего мышечного напряжения, повышение согласованности движений в беговом шаге</p> <p>Полисоревновательная подготовка в легкой атлетике (участие в спаррингах, контрольных забегах, прикидках и соревнованиях)</p> <p>Освоение и совершенствование техники плавания кролем и брассом. Освоение техники поворотов</p> <p>Повышение функциональных возможностей и гибкости при занятиях плаванием</p> <p>Освоение методов оптимизации физической нагрузки и регуляции энергообеспечения в плавании</p> <p>Совершенствование техники перемещения игрока; остановка прыжком и в два шага; повороты; ловля, ведение и передачи мяча; бросок мяча в корзину в баскетболе.</p> <p>Развитие специальной (игровой) выносливости и координационных способностей в баскетболе.</p> <p>Совершенствование технико-тактической подготовленности в баскетболе.</p> <p>Овладение техникой владения мячом и тактикой игры. Перемещения игрока и передача мяча в волейболе.</p> <p>Общая и специальная (игровая) подготовка. Освоение программы тренировочных нагрузок в волейболе.</p> <p>Совершенствование технико-тактической подготовленности волейболиста</p> <p>Овладение техникой владения мячом и тактикой игры. Перемещения игрока и передача мяча в футболе</p> <p>Общая и специальная (игровая) подготовка в футболе. Освоение программы тренировочных нагрузок</p> <p>Совершенствование технико-тактической подготовленности футболиста.</p> <p>Организация самостоятельных занятий с профессиональной направленностью</p> <p>Освоение индивидуальных комплексов упражнений по коррекции осанки, фигуры</p>
Кафедра	Физической культуры

Название дисциплины	ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины «Основы финансового менеджмента» - освоение теоретических, методических основ и получение практических

	<p>навыков профессионального управления финансами хозяйствующего субъекта.</p> <p>Основные задачи курса связаны с обеспечением студентов необходимыми для управления финансовыми ресурсами предприятия знаниями, в том числе: принципов и методов управления структурой капитала, формирования эффективной дивидендной политики, приемов управления активами и источниками средств.</p>
Тематическая направленность дисциплины	<p>Организация финансового менеджмента компании</p> <p>Концепции финансового менеджмента</p> <p>Методологическая база принятия финансовых решений</p> <p>Сущность оборотного капитала. Управление запасами и дебиторской задолженностью</p> <p>Анализ и оценка денежных потоков</p> <p>Управление структурой капитала компании</p> <p>Доходность и риск финансовых активов</p> <p>Дивидендная политика акционерного общества</p>
Кафедра	Корпоративных финансов и оценки бизнеса

Название дисциплины	ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» является приобретение компетенций в области разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования, способствующей эффективному достижению целей бизнеса за счет высокого качества персонала и его удовлетворенности качеством трудовой жизни и высокой мотивации к труду.</p> <p>Задачами изучения дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознакомление студентов со структурой, предметом и базовыми понятиями дисциплины; – усвоение студентами основных направлений и приоритетов кадровой политики и кадрового планирования в системе кадрового менеджмента организации; – характеристика кадрового потенциала организации; – знакомство с основными технологиями и методами кадровой работы в организациях различных форм собственности; – формирование теоретических знаний и умение их использовать в практической деятельности.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Кадровая политика и стратегия развития организации</p> <p>Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности</p> <p>Кадровое планирование</p> <p>Отбор в системе управления персоналом</p> <p>Регламентация деятельности персонала</p> <p>Развитие персонала в организации</p> <p>Мотивация и стимулирование персонала</p> <p>Контроль кадровых процессов</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью дисциплины является формирование у студентов системы знаний по основам организации безопасных условий труда персонала в организации, необходимых для принятия обоснованных решений в практике управления персоналом, выработки управленческих решений в сфере социально-трудовых отношений.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – овладение знаниями рационального соединения техники, технологии, живого труда в безопасный трудовой процесс; – овладение знаниями в области организации безопасных условий труда персонала на предприятии; – освоение нормативной базы обеспечения безопасного труда, сохранения здоровья и работоспособности людей; – формирование практических навыков оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом; – овладение практикой разработки локальных нормативных актов, регламентирующих организацию безопасных условий труда персонала на предприятии; – освоение требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда; – знание 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.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Безопасности труда. Законодательство по охране труда</p> <p>Условия труда. Режим труда и отдыха</p> <p>Профтравматизм и профзаболевания</p> <p>Организация охраны труда на предприятии</p> <p>Управление безопасностью труда</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование системы знаний в области психофизиологии профессиональной деятельности, необходимых для специалиста-менеджера по персоналу для принятия обоснованных решений по совершенствованию условий труда, в практике управления персоналом, выработки управленческих решений в сфере социально-трудовых отношений.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение основных понятий психофизиологии профессиональной деятельности; – изучение и приобретение навыков в использовании методов психофизиологических исследований; – приобретение умений в сфере диагностики на определение личной направленности субъекта труда;

	<ul style="list-style-type: none"> – усвоение методов и приемов, позволяющих осуществить описание профессиональной деятельности в соответствии с профессиографической схемой; – изучение студентами различных классификаций профессий; – изучение студентами стадий изменения работоспособности в течение рабочей смены (дня); – приобретение умений в сфере диагностики субъекта труда с позиции профессиональной пригодности.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Основы психофизиологии профессиональной деятельности. Методы психофизиологических исследований. Психофизиологические основы построения профессии и основы профессиографии. Профессионализация персонала. Психофизиология профессионального подбора и профпригодности. Психофизиологические компоненты работоспособности. Психофизиологические функциональные состояния. Психофизиологическая детерминация адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. Психофизиология психических процессов.</p>
Кафедра	Педагогика и психологии

Название дисциплины	КОНФЛИКТОЛОГИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование системы знаний в области конфликтологии для развития основ конфликтологической культуры личности, формирование навыков ведения переговоров и установления коммуникативных связей между индивидами группами в коллективе и (или) сообществами, с учетом социальных этнических, профессиональных и культурных различий.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов понятийный аппарат в области конфликтологии; – ознакомить с основами современных теорий анализа, сущности и природы конфликтов; – рассмотреть основы психолого-педагогической культуры и личностно-гуманной ориентации будущего специалиста в управлении конфликтных ситуаций различных уровней, основные модели и стратегии поведения в конфликтной ситуации; – научить студентов анализировать и выявлять типы конфликта; – развить умение строить программы действий в установлении истинных причин конфликтных ситуаций; – научить анализировать и конструктивно разрешать конфликты различной природы; – ознакомить с теоретическими и прикладными аспектами конфликтологии с целью выработки рекомендаций и решений по обеспечению конструктивного влияния в конфликтных ситуациях.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Эволюция конфликтологии как научно-прикладной отрасли знания Анализ структурных элементов конфликта Источники, объект и причины конфликта</p>

	Динамика развития и функции конфликта Стратегии и формы управления конфликтами Способы управления конфликтами Роль службы управления персоналом в управлении конфликтами в организации Семейные конфликты их профилактика и разрешение Психологическая специфика этнических конфликтов Трудовые конфликты
Кафедра	Педагогики и психологии

Название дисциплины	РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: формирование профессиональных компетенций в области регламентации и нормирования труда, анализа уровня нормирования труда на предприятии для решения практических вопросов управления персоналом. Задачи: – овладение приемами контроля и анализа использования рабочего времени персоналом; – овладение знаниями в области регламентации и нормирования труда работников; – освоение нормативной базы регламентации и нормирования труда; – овладение практикой разработки локальных нормативных актов, регламентирующих использование рабочего времени, в т.ч. разработку норм и нормативов; – формирование навыков анализа уровня нормирования и внедрения технически обоснованных норм.
Тематическая направленность дисциплины	Структура, состав, нормативное обеспечение регламентов труда Особенности регламентации труда основных категорий работников Характеристика базовых корпоративных регламентов в области управления персоналом Характеристика локальных регламентов организации труда работников Характеристика норм и нормативов по труду Организация нормирования отдельных видов работ Методы контроля и анализа использования рабочего времени и производительности труда Анализ уровня нормирования труда, организация внедрения и пересмотра норм
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины состоит в систематизации знания о научно-методическом обеспечении организации оплаты труда на предприятии (в организации). Материал курса концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы вознаграждения труда для работников. Задачи:

	<ul style="list-style-type: none"> – изучить обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала; – научить выработке стратегии оплаты труда персонала; – освоить характеристику концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала; – изучить классификацию систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда; – овладеть разработкой принципов организации оплаты труда персонала; – научить разработке моделей гибкой оплаты труда персонала по результату; – объяснить оценку зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала; – научить разработке программ текущего и долгосрочного премирования персонала; – научить разработке программ участия работников в капитале компании; – освоить оценку экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала Вознаграждения работникам: основные понятия Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда Организация оплаты труда персонала на предприятии Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах) Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт) Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве</p>
Кафедра	Экономики труда

Название дисциплины	ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: ознакомление студентов с особенностями современной системы кадровой документации и порядка работы с документами по персоналу.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение студентами правил и норм отечественного делопроизводства по наиболее распространенной и общепотребительной категории деловых документов - организационно - распорядительных; – изучение правил составления документов, отражающих

	трудовые отношения работника и работодателя, и документов по личному составу организации; изучение норм и особенностей, проистекающих из широкого использования средств вычислительной техники для делопроизводства и телекоммуникации.
Тематическая направленность дисциплины	Делопроизводство как одна из функций управления Кадровый документооборот организации Состав и содержание кадровой документации, основные документы, регламентирующие управление персоналом Организация труда работников службы ДОУ Организация документооборота на предприятии Кадровый документооборот сотрудника Правила оформления документов Организация работы с документами Организация оперативного хранения документов предприятия Организация постоянного хранения документов предприятия
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является освоение студентами профессиональных теоретических знаний и практических навыков в области мотивации труда в системе управления персоналом, механизмах и методах прогнозирования и разработки стимулирующих систем оплаты труда.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к управлению персоналом на основе мотивации; – научить умению выбирать адекватную концепцию при решении проблем мотивации той или иной профессиональной, социальной или иной группы персонала организации; – научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации на основе выявления стратегии организации по отношению к персоналу и перевода стратегии в систему стимулирования; – сформировать навыки проведения социологических исследований в области мотивации труда; – обучить основам оценки стимулирующей роли оплаты труда и разработки систем стимулирования; – сформировать навыки разработки качественной документации в области оплаты труда и компенсационных выплат; – обучить оценке экономической эффективности предлагаемых систем стимулирования с целью выбора оптимальных управленческих решений.
Тематическая направленность дисциплины	Управление социально-трудовыми отношениями на основе удовлетворения потребностей Потребности, ценности и мотивы: основные понятия и концепции в менеджменте. Стимулирование в системе управления трудом. Виды стимулов. Стимулирующая роль оплаты труда. Базовая и премиальная составляющие. Показатели КРІ. Компенсационный пакет.

	Социотехника мотивации и стимулирования персонала . Управление социально-трудовыми отношениями на основе стимулирования Основные разделы «Положения о мотивации и оплате труда». Критерии экономической эффективности систем стимулирования
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	РЫНОК ТРУДА
Цели и задачи дисциплины	Целью дисциплины является формирование знаний в области специфики управления трудовыми ресурсами на уровне рынка труда страны. Задачи: – исследование сущности рынка труда, механизма его функционирования, структуры, видов, факторов спроса и предложения рабочей силы, цены труда; – исследование демографических процессов, их анализ и прогноз как основа для получения информации о количественных аспектах предложения рабочей силы; – оценка основных качественных и количественных характеристик человеческих (трудовых) ресурсов страны, их структуры; – изучение занятости трудоспособного населения как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики; – выявление причин и форм безработицы, ее социально-экономических последствий и способов минимизации; – изучение государственной политики занятости населения и социальной поддержки лиц, оказавшихся безработными.
Тематическая направленность дисциплины	Предмет, задачи и структура курса. Основные понятия курса. Демографические и миграционные факторы формирования человеческих ресурсов и количественной стороны предложения труда. Образование как фактор формирования и развития человеческих ресурсов и качественной стороны предложения труда. Рынок услуг профессионального образования, его связь с рынком труда. Предложение рабочей силы: экономическая сущность, модели формирования, формы продажи. Эффекты в предложении труда как результат влияния различных факторов на рабочую силу. Спрос на труд как потребность экономики в рабочей силе. Эффекты в спросе на труд как результат изменений в объеме нанимаемого труда. Издержки на труд: понятие, виды, источники, процедуры управления.
Кафедра	Экономики труда

Название	ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ
----------	--

дисциплины	ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является приобретение компетенций в области управления инновационными процессами путем применения интерактивных методов обучения для решения практических вопросов и основных задач управления предприятием.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознакомление студентов с механизмом управления инновационными процессами на предприятии; – приобретение навыков разработки прогнозов, планов, программ, проектов инновационного управления персоналом; – приобретение навыков оценки экономической и социальной эффективности кадровых нововведений; – усвоение инновационных технологий по направлениям и сферам управления персоналом. – формирование теоретических знаний и умение их использовать в практической деятельности.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Инновации, инновационный процесс, инновационная деятельность Инновационное управление трудом Инновационное управление персоналом Инновационное поведение работников Сопротивление нововведениям Инновационные технологии по направлениям и сферам управления персоналом на предприятии Механизм управления нововведениями в кадровой работе Адаптация организаций к нововведениям</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины - формирование у студентов комплекса знаний и практических навыков в области управления социальным развитием организации.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дать знание основ управления социальным развитием организации; – сформировать у студентов представление об организации как одной из видов социальных систем; – познакомить с закономерностями, принципами и методами рационального управления социальным развитием организации.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Социальная среда организации как объект управления персоналом Отечественный и зарубежный опыт решения социально- трудовых проблем Современные тенденции социального развития Социальная политика в Российской Федерации Социальная служба организации</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название	ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ
----------	--

дисциплины	
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины состоит в формировании теоретических знаний о сущности и задачах управленческого консультирования, а также в формировании у студентов практических навыков по организации и проведению управленческого консультирования.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение теоретических основ управленческого консультирования; – изучение требований к образованию и опыту профессиональной деятельности консультанта; – овладение методологией и организацией консультирования; – формирование навыков по проведению практических исследований, анализа проблемных ситуаций, по разработке предложений и рекомендаций, повышающих эффективность управленческой деятельности.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Сущность и виды, методологические основы управленческого консультирования</p> <p>Классификация консалтинговых услуг и основные стадии процесса консультирования</p> <p>Методы, используемые в управленческом консультировании</p> <p>Деловые игры в управленческом консультировании</p> <p>Эффективность консалтинговых услуг</p> <p>Структура и управление персоналом консалтинговых фирм</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО
Цели и задачи дисциплины	<p>Цели освоения дисциплины: формирование у студентов основ профессиональных знаний о сущности гражданского права, о содержании его основных понятий, категорий, институтов, в том числе профессиональных знаний о правовом статусе субъектов гражданских правоотношений.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование у обучающихся знаний основных теоретических понятий науки гражданского права, знаний источников гражданского права, системы российского гражданского законодательства; – выработка умений анализа юридических фактов и возникающих в связи с ними гражданских правоотношений; формирование знаний об особенностях правового положения различных субъектов гражданского права; – выработка навыков правовой оценки юридических фактов, квалификации правонарушений в сфере гражданского права, определения их правовых последствий; – выработка умений применения норм гражданского права, современных информационных технологий для поиска и обработки правовой информации.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Понятие гражданского права. Источники гражданского права. Гражданское правоотношение.</p> <p>Граждане (физические лица) как субъекты гражданских</p>

	<p>правоотношений. Юридические лица как субъекты гражданских правоотношений. Объекты гражданских правоотношений. Общие положения о праве собственности и иных вещных правах. Общие положения обязательственного права. Понятия и виды обязательств. Общие положения о сделках и договорах. Способы обеспечения обязательств. Правовое регулирование купли-продажи Правовое регулирование аренды Правовое регулирование подряда Правовое регулирование возмездное оказание услуг Правовое регулирование расчетных отношений Правовое регулирование поручения, комиссии и агентирования.</p>
Кафедра	Предпринимательского и энергетического права

Название дисциплины	HR-КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель - сформировать у студентов знания, умения и навыки в области государственного и муниципального управления как о целостной системе, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, организационного, экономического пространства с системой управления персоналом.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов представление о государственном управлении как о системном понятии, включающем такие категории как принципы и функции управления, распределение функций управления между различными структурными элементами системы, интересы и цели их развития; – познакомить студентов с системами управления в некоторых ведущих развитых странах мира и организацией в этих странах взаимодействия различных уровней — национального, регионального и муниципального; – дать представление об особенностях государственного управления в России как федеративном государстве: структуре органов государственного управления, федеративных отношениях, государственной региональной политике, субфедеральном управлении и местном самоуправлении; – обеспечить понимание сущности бюджетного федерализма и его связи с формированием бюджетной системы государства, с распределением функций управления между различными элементами системы государственного управления.
Тематическая направленность дисциплины	<p>HR знания в области публичного управления HR умения и навыки в области публичного управления Институт Президентства в РФ Законодательные и представительные органы государственной власти Исполнительные органы государственного управления Судебная система РФ Другие органы в системе управления государством</p>

	Законодательный (представительный) орган субъекта РФ Органы исполнительной власти субъекта РФ Высшее должностное лицо субъекта РФ Государственная служба РФ Муниципальная власть и местное самоуправление Органы муниципального управления в РФ Муниципальная служба РФ
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ И РОТАЦИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: сформировать у студентов компетенции, направленные на обеспечение преемственности в организации и снижение потребности в персонале, повышение мотивированности персонала к труду за счет создания и управления системой кадрового резерва на ключевые должности и ротации.</p> <p>Задачи дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к управлению персоналом предприятия; – дать системное представление о работе с кадровым резервом; – научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации; – сформировать навыки проведения ротации кадров; – обучить основам управления кадровым резервом; – выработать навыки анализа кадровых решений.
Тематическая направленность дисциплины	Потребность организации в персонале и роль кадрового резерва в ее удовлетворении Кадровые технологии в системе кадрового резерва Функции управления кадровым резервом Особенности работы с различными группами кадрового резерва Ротация и другие формы развития трудового потенциала работников.
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель освоения дисциплины состоит в том, чтобы сформировать у студентов знания по управлению трудовыми конфликтами и обеспечению алгоритмов для минимизации их негативных последствий.</p> <p>Задачами изучения дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов представление о различных формах столкновения интересов субъектов трудовых отношений в процессе работы; – ознакомить студентов формами, способами и условиями управления конфликтами в организации; – выявить наиболее типичных конфликтогенов, характерных для российских и зарубежных организаций;

	– выработать у студентов навыки анализа конфликтных ситуаций в организации, по обеспечению алгоритмов их профилактики и разрешения.
Тематическая направленность дисциплины	Основные структурные элементы конфликта в организации Системный анализ причин конфликтов в организации Типология конфликтов в организации Динамика развития конфликтов в организации Методы изучения конфликтов в организации Формы управления конфликтами в организации Способы управления конфликтами в организации Правовые алгоритмы управления конфликтами в организации Социально-психологические алгоритмы управления конфликтами в организации Организационные возможности управления конфликтами в организации Роль руководителя в управлении конфликтами в организации
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ
Цели и задачи дисциплины	Целью изучения дисциплины является создание у студентов навыков проведения самостоятельного социологического исследования, как основы для последующей успешной профессиональной деятельности. Задачи дисциплины: – ознакомление с теоретическими и методическими основами проведения конкретных социологических исследований; – овладение методиками и процедурами сбора и анализа социологической информации – проведение конкретных социологических исследований, выработки навыков измерения социальных характеристик; – формирования у студентов профессиональных навыков самостоятельного проведения исследований, включающих все основные стадии исследовательского процесса.
Тематическая направленность дисциплины	Методологические основы и техника социологического исследования Особенности организации прикладного исследования Программа социологического исследования Методы сбора эмпирических данных Приемы и методы анализа эмпирических данных Измерение социальных характеристик
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	СОКРАЩЕНИЕ И УВОЛЬНЕНИЕ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	Целью изучения дисциплины состоит в том, чтобы сформировать у студентов знания по организационным, экономическим, правовым, социокультурным аспектам управления процессами сокращения и увольнения персонала. Задачи:

	<ul style="list-style-type: none"> – выработать у студентов теоретические навыки по организационным, экономическим, правовым, социокультурным аспектам процессов увольнения персонала; – формирование профессиональных навыков по профилактике конфликтных ситуаций, связанных сокращением и увольнением персонала; – обучение студентов самостоятельному объяснению, способов разрешения и возможных последствий тех или иных процедур увольнения.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Содержание понятия «Увольнение персонала» Основные элементы процедуры увольнения Увольнение по сокращению штата и численности персонала Правовые аспекты процедуры увольнения Организационные аспекты процедуры увольнения Защита информации в автоматизированных информационных системах в области управления персоналом Социокультурные аспекты процедуры увольнения Позитивные последствия увольнений Негативные последствия увольнений Снижение издержек на персонал при увольнении Альтернативные процедуры сокращения Последствия массового высвобождения персонала</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО С ВНЕШНИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: познакомить студентов с особенностями современной системы кадровой документации и порядка работы с документами по персоналу.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение студентами правил и норм отечественного делопроизводства по наиболее распространенной и общепотребительной категории деловых документов – организационно-распорядительных; – изучение правил составления документов, отражающих трудовые отношения работника и работодателя, и документов по личному составу организации; – изучение норм и особенностей, проистекающих из широкого использования средств вычислительной техники для делопроизводства и телекоммуникации.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Система кадрового документооборота в организации Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Федеральная инспекция труда Кадровое делопроизводство в области охраны труда Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров Воинский учёт граждан, пребывающих в запасе. Бронирование и мобилизация граждан, пребывающих в запасе</p>

	Взаимодействие работодателей со службами занятости населения
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является развитие навыков анализа эффективности труда персонала для решения практических вопросов управления персоналом.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование знаний и навыков оценки эффективности труда персонала; – овладение знаниями в области анализа профессиональных качеств работников с целью их рационального использования; – развитие навыков анализа основных трудовых показателей, а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Предмет, задачи и содержание дисциплины</p> <p>Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов</p> <p>Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей</p> <p>Анализ состояния нормирования труда</p> <p>Анализ и оценка уровня организации труда</p> <p>Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала</p> <p>Анализ социально-психологических условий труда</p> <p>Кадровый аудит и контроллинг персонала</p> <p>Анализ производительности труда</p> <p>Анализ эффективности системы оплаты труда</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: изучение теоретических основ организации системы контроллинга логистических систем, формирование навыков применения принципов и стандартов финансового учета для последующей организации учетной политики и системы отчетности, обеспечивающих принятие сбалансированных управленческих решений.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать знания о современных социологических концепциях, школах, основных этапах развития социологии, ее сущности и предмете изучения; – изучить основы социологии управления обществом; – исследовать основы социологии управления организацией; – ознакомить с основными методами социологических исследований; – развить умение сбора, обработки и анализа первичной социологической информации; – проанализировать роль теоретической и прикладной социологии в управлении различных уровней;

	– выработать практические навыки применения социологического инструментария в управлении.
Тематическая направленность дисциплины	Социология как наука. Объект и предмет социологии. История социологии: классические социологические теории; современные социологические теории; русская социологическая мысль. Общество, мировая система и процессы глобализации. Социальное неравенство, стратификация и социальная мобильность, понятие социального статуса. Социальные группы и общности, виды социальных общностей и групп; общность и личность. Социальная организация, социальные институты. Культура как фактор социальных изменений; взаимодействие экономики, социальных отношений и культуры. Личность как социальный тип; личность как деятельностный субъект; социальный контроль и девиация. Программа социологического исследования. Опросные методы: анкетный опрос и интервью. Метод наблюдения и анализ документов.
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ВНУТРИФИРМЕННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: овладение студентами знаниями и навыками планирования работы предприятия. В ходе изучения дисциплины студенты должны не только освоить теоретический материал по вопросам планирования на предприятии, но и научиться решать практические примеры по плановым расчетам основных показателей предприятия. Задачи: – усвоение студентами базовых понятий теории и практики планирования; – осознание значимости и роли внутрифирменного планирования в системе управления предприятием; – изучение методов обоснования управленческих решений при формировании внутрифирменных планов; – получение умений в области технологии внутрифирменного планирования; – усвоение основ организации внутрифирменного планирования.
Тематическая направленность дисциплины	Методологические основы планирования Внутрифирменное планирование как система Стратегическое планирование Текущее планирование Оперативное планирование Маркетинговый план как основа внутрифирменного планирования Социально-трудовое планирование Планирование изменений и развития организации Бизнес-план как основание получения инвестиций Финансовое планирование (бюджетирование) Организация внутрифирменного планирования

Кафедра	Управления персоналом
---------	-----------------------

Название дисциплины	ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФОТБОР
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование профессиональных компетенций в области организации процесса формирования профессионального самоопределения личности и проведения комплексной оценки профессионально-значимых компонентов человека.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование основ профориентации персонала и умение применять их на практике; – овладение знаниями особенностей процесса профессионального самоопределения; – освоение навыков решения широкого круга психодиагностических задач в профессиональной деятельности; – овладение методами организации профессиональной диагностики; – формирование основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Проблемы профессиографирования и профотбора</p> <p>Понятие профориентации, субъекта труда</p> <p>Вопросы теории профориентации и профотбора</p> <p>Сущность профессионального самоопределения</p> <p>Формы, методы и методики профориентации и профотбора</p> <p>Взаимосоответствие человека и его работы</p> <p>Психологические "пространства" профессионального самоопределения</p> <p>Методы профессионального отбора и профессиональной адаптации</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование знаний и навыков в области подготовки персонала, с применением инновационных образовательных технологий</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать целостное представление о современных образовательных программах, применяемых в обучении персонала; – освоить различные методы и инструменты обучения персонала; – выработать умение правильно определять и применять наиболее рациональные технологии при обучении персонала; – подготовить к внедрению современных технологий в процесс обучения персонала на практике.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Понятие педагогической технологии</p> <p>Основные типы методов обучения</p> <p>Зарубежный опыт инновационных образовательных технологий.</p> <p>Анализ состояния и форм обучения персонала.</p>

Кафедра	Управления персоналом
---------	-----------------------

Название дисциплины	АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины - дать знания и навыки в области правового регулирования современного публичного управления</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование у студентов представления о нормативно-правовом регулировании публичного управления – усвоение студентами правовых основ исполнительной деятельности – формирование знаний об общих положениях государственного и коммерческого менеджмента – получение студентами навыков применения форм и методов публичного менеджмента, а также выявления административных правонарушений и преступлений в сфере публичного управления;
Тематическая направленность дисциплины	<p>Управление, государственное управление, исполнительная власть</p> <p>Понятие, предмет, методы и система административного права. Административно-правовые нормы. Административно-правовые отношения</p> <p>Физические лица как субъекты административного права. Органы исполнительной власти как субъекты административного права</p> <p>Административно-правовые формы реализации исполнительной власти. Административно-правовые методы реализации исполнительной власти</p> <p>Административная ответственность и административное правонарушение Административные наказания Административный процесс и производство по делам об административных правонарушениях</p> <p>Основы организации управления и развитие системы функций, методов и форм управления в современных условиях</p> <p>Организация управления в экономической сфере</p> <p>Организация управления в социально-культурной сфере</p> <p>Организация управления в административно-политической сфере</p> <p>Организация управления в особых условиях</p>
Кафедра	Конституционного и административного права

Название дисциплины	АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины заключается в формировании у студентов системного представления о процессе адаптации персонала, теоретических и практических знаний по построению и эффективному управлению процессом адаптации.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов представление о понятии адаптации персонала, его особенностях; – ознакомить студентов с формами, методами и условиями адаптации персонала; – выработать у студентов навыки по построению системы

	адаптации персонала.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Понятие адаптации, ее цели и задачи.</p> <p>Виды адаптации.</p> <p>Продолжительность адаптационного периода.</p> <p>Система адаптации персонала.</p> <p>Планирование процесса адаптации.</p> <p>Особенности адаптации различных категорий сотрудников.</p> <p>Методы и инструменты адаптации персонала.</p> <p>Мониторинг адаптации персонала.</p> <p>Документационное обеспечение процесса адаптации.</p> <p>Зарубежный опыт построения системы адаптации персонала.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование профессиональных компетенций у студентов бакалавриата по направлению подготовки – 38.03.03 – Управление персоналом в области государственного управления, а также управления развитием персонала государственных органов.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определение места и роли государства в области создания условий для свободного распоряжения гражданами РФ своими способностями к труду, выбора рода деятельности и профессии; – претворение в жизнь новой кадровой доктрины, основывающейся на том, что государство и человек в демократическом обществе – социальные партнеры в процессе трудовой деятельности; – формирование и востребование кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса государства и общества, который бы в профессиональном, деловом и нравственном отношении обеспечил динамичное и стабильное политическое и социально-экономическое развитие России.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации</p> <p>Система государственной службы РФ</p> <p>Нравственные основы государственной гражданской службы и кадровой политики</p> <p>Система работы с кадрами государственной службы. Принципы формирования кадрового состава</p> <p>Должности государственной гражданской службы</p> <p>Правовое положение (статус) государственного гражданского служащего</p> <p>Поступление на государственную гражданскую службу.</p> <p>Служебный контракт</p> <p>Прохождение государственной гражданской службы.</p> <p>Государственные гарантии на госслужбе</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название	ФОРМИРОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КОМАНДЫ
----------	-------------------------------------

дисциплины	
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: ознакомить студентов с методами формирования и поддержания высоко продуктивных команд на всех уровнях управления в любых организациях.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знакомство студентов с теориями формирования команд и факторами эффективности работы в команде – знакомство с методами группового решения сложных проблем и принятия коллективных решений – формирование у студентов компетенций по диагностике и совершенствованию параметров команд, а также по развитию командных качеств – формирование у студентов компетенций по определению конструктивных и деструктивных ролей в командах.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Теории групп и команд и их качеств</p> <p>Параметры продуктивной команды</p> <p>Организация работы в команде</p> <p>Инструментарий достижения сплоченности и креативности команды</p> <p>Диагностика и устранение девиаций в команде</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование у студентов теоретических и прикладных компетенций, позволяющих последовательно осмысливать принципы социального страхования как одного из важных инструментов социального регулирования рыночной экономики.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знакомство с основными социально-экономическими показателями уровня жизни населения и анализ факторов, влияющих на их динамику; сравнительная оценка показателей уровня жизни в Российской Федерации и за рубежом; – раскрытие сущности социальной защиты населения как системы управления социальными рисками воспроизводства населения и ее взаимосвязи с основными составляющими общественного развития; анализ тенденций изменения отечественных и зарубежных показателей в области социальной защиты населения; – определение критериев построения моделей социальной защиты населения; анализ особенностей современных моделей социальной защиты; – знакомство с методами управления социальными рисками с точки зрения государственного, корпоративного и индивидуального уровней; – описание эволюции систем социальной защиты в России и за рубежом; – анализ экономического содержания, принципов организации и финансового механизма социального страхования как основного

	<p>элемента социальной защиты населения;</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ современных моделей социального страхования и их особенностей; – знакомство с законодательными основами и отраслевой структурой социального страхования в Российской Федерации, практикой организации и финансирования социальных страховых выплат, оценка сбалансированности бюджета системы социального страхования Российской Федерации; – ознакомление с основными положениями и страховыми гарантиями обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в Российской Федерации; оценка уровня финансового обеспечения страховых выплат; – изучение основ обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации; – анализ отечественной модели пенсионного обеспечения и перспектив развития пенсионного страхования в Российской Федерации, оценка сбалансированности бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации; – ознакомление с системой медицинского страхования в Российской Федерации и оценка уровня ее финансового обеспечения; – изучение страховых гарантий безработным гражданам Российской Федерации; – приобретение практических навыков по исчислению страховых взносов для уплаты в фонды социального страхования, определению оснований и порядка расчета государственных социальных пособий и пенсий.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Социальная защита населения и ее роль в управлении социальными рисками Эволюция систем социальной защиты в России и за рубежом Экономическое содержание социального страхования Финансовый механизм и принципы организации социального страхования Современная система социального страхования в РФ Финансовые источники и порядок формирования средств внебюджетных фондов социального назначения ФСС и основные положения обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством Система социальных пособий в РФ Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Обязательное пенсионное страхование в РФ Система государственных пенсий в РФ Дополнительное пенсионное обеспечение Негосударственные пенсионные фонды Система обязательного медицинского страхования в РФ Добровольное медицинское страхование граждан Система социальных выплат безработным гражданам</p>
Кафедра	Банков, финансовых рынков и страхования

Название дисциплины	ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ В ГОССЛУЖБЕ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование системы знаний об основных принципах профессионального подхода к управлению на основе технологизации процессов управления персоналом в госслужбе.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к управлению персоналом в госслужбе; – дать системное представление о различных подходах к управлению при использовании методологии трудовых ресурсов, трудового потенциала, персонала, человеческого капитала; – научить основам технологизации процессов найма, мотивации, обучения, оценки квалификации и компетенций, аттестации и увольнения персонала; – сформировать навыки анализа кадрового документооборота по основным технологиям управления персоналом; – выработать навыки анализа кадровых решений на основе показателей эффективности по каждой из технологий.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Персонал государственной службы как объект управления</p> <p>Принципы и методы управления персоналом государственной гражданской службы</p> <p>Система работы с кадрами государственной службы</p> <p>Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации</p> <p>Отбор персонала и способы замещения должности государственной гражданской службы</p> <p>Мотивация трудовой деятельности персонала государственной гражданской службы</p> <p>Технологии оценки персонала государственной гражданской службы</p> <p>Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала государственной гражданской службы</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование представления об оценке персонала как целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных управленческих решений, связанных с социально-экономическим развитием и эффективным управлением организацией.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к управлению персоналом предприятия; – дать системное представление об оценке и аттестации персонала; – сформировать навыки проведения оценки и аттестации персонала;

	<ul style="list-style-type: none"> – обучить основам процедур оценки и аттестации персонала; – сформировать навыки анализа результатов оценки и аттестации персонала; – сформировать документы и документооборот для проведения оценки и аттестации персонала; – выработать навыки анализа кадровых решений.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Методы оценки и аттестации персонала Критерии оценки персонала Оценка профессиональных и личных качеств работников организации Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей Организация и проведение оценки персонала Применение профессиональных стандартов в оценке персонала Анализ результатов оценки и аттестации персонала Применение комплексной оценки персонала и принятие кадровых решений</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель изучения дисциплины состоит в том, чтобы сформировать у студентов систему знаний об основных принципах аудита и контроллинга персонала организации.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к управлению персоналом предприятия; – дать системное представление о кадровом аудите и аудите системы управления человеческими ресурсами; – научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации; – сформировать навыки анализа затрат на персонал; – обучить основам контроллинга персонала; – сформировать навыки анализа кадрового документооборота; – выработать навыки анализа кадровых решений
Тематическая направленность дисциплины	<p>Сущность задачи и направления аудита персонала Контроллинг в системе управления персоналом Методология аудита персонала Оценка результативности труда персонала Анализ кадрового потенциала организации Оценка затрат на персонал организации Оценка эффективности реализации кадровых решений Оценка деятельности службы управления персоналом</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование знаний, умений и навыков по организации использования кадровых ресурсов сторонних организаций для ведения взаимовыгодной хозяйственной</p>

	<p>деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – овладение основными понятиями аутсорсинга и понимание его отличий от других форм взаимодействия между предприятиями; – освоение методов организации взаимодействия с другими фирмами для взаимовыгодного использования ресурсов друг друга; – анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по её совершенствованию; – внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Основные понятия аутсорсинга</p> <p>Развитие рынка аутсорсинга</p> <p>Виды аутсорсинга</p> <p>Частные случаи аутсорсинга персонала</p> <p>Взаимодействие заказчика и оператора при аутсорсинге</p> <p>Выбор заказчиком процессов для передачи на аутсорсинг</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование представления о кадровом консалтинге как о целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с социально-экономическим развитием организации и их реализацию, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование представления об особенностях консультационной деятельности и консультировании как бизнес-деятельности; – ознакомление с профессиональными и личностными требованиями к консультанту; – формирование представления о различиях между процессным и экспертным консультированием; – формирование понимания особенностей организационной диагностики в кадровой сфере.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Консультирование как бизнес-деятельность</p> <p>Профессиональные и личностные качества и компетенции консультанта</p> <p>Принципы консультант-клиентских отношений</p> <p>Маркетинг услуг в области кадрового консалтинга</p> <p>Процессное консультирование в управлении персоналом</p> <p>Экспертное консультирование в управлении персоналом</p> <p>Области экспертного консультирования в управлении персоналом</p> <p>Коучинг как разновидность консультирования</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины заключается в формировании у студентов теоретических и практических знаний по планированию и управлению карьерой персонала, системного представления о процессе развития персонала.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов представление о понятиях «карьера», «деловая карьера»; – ознакомить студентов с теорией и практикой построения карьеры в организации; – выработать навыки самостоятельного управления своей карьерой и временем, ориентироваться в тенденциях и перспективах современного рынка труда и составлять представление о требованиях современных работодателей; – ознакомить студентов с методами развития персонала.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Общее представление о карьере</p> <p>Индивидуальное управление карьерой</p> <p>Управление деловой карьерой в организации</p> <p>Развитие персонала</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	СОЦИОТЕХНОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является развитие навыков принятия решений различного уровня с помощью социальных технологий.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение методов принятия решений, в т.ч. с помощью социальных технологий; – освоение студентами принципов и закономерностей функционирования организации как социальной системы, умение применять системный подход к анализу управленческих ситуаций; – умение видеть последствия принятия управленческих решений.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Управленческие решения: общие понятия</p> <p>Социальные технологии в управлении</p> <p>Процесс принятия решений</p> <p>Социальные технологии принятия креативных решений</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является приобретение знаний и умений для принятия эффективных управленческих решений в сфере управления в кризисных условиях, формирование профессиональных компетенций, необходимых для осуществления управленческой деятельности.</p>

	<p>Задачами изучения дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать представление об антикризисном управлении персоналом как о целостной системе, обеспечивающей разработку и принятие управленческих решений в организации менеджерами разных уровней управления; – сформировать представление о видах экономических и социальных кризисов и об особенностях организационных кризисов; – познакомить с зарубежным опытом антикризисного управления персоналом; – дать представление о специфике поведения менеджеров в условиях кризиса и характере принимаемых управленческих решений; – обеспечить понимание особенностей изменения элементов системы управления персоналом в условиях кризиса.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Теории кризисных ситуаций Кризисные и антикризисные менеджеры Состояние, поведение и деятельность персонала в условиях кризиса Стратегические и тактические ориентиры антикризисного управления персоналом Культура управления как важнейший ресурс антикризисного менеджмента Организация деятельности по антикризисному управлению персоналом Мотивация и стимулирование персонала кризисной организации Контроль кадровых процессов</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование целостного представления о способах и методах формирования лояльности персонала, и роли лояльности персонала в решении задач по управлению персоналом.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – овладение основными понятиями лояльности персонала и способами его формирования; – освоение методов формирования лояльности и возможности внутрифирменного его использования; – анализ эффективности существующей лояльности в управлении персоналом, разработка и обоснование предложений по её совершенствованию; – внедрение и оценка эффективности лояльности персонала, совершенствования системы и технологий управления персоналом.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Понятие лояльности персонала Феномен лояльности как предмет изучения зарубежных исследователей Преимущества для компании с лояльными сотрудниками Противоположность лояльности – нелояльность Методы стимулирования, способствующие повышению уровня лояльности</p>

	<p>Направления работы руководства по повышению лояльности</p> <p>Способы повышения лояльности собственных сотрудников</p> <p>Инструменты повышения лояльности персонала</p> <p>Качества руководителя, формирующие лояльность персонала в организации</p> <p>Система управления лояльностью</p> <p>Приверженность работников. Факторы, влияющие на возникновение лояльности</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель – ознакомление с сущностью и методами научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем обучения и развития персонала в организациях на всех уровнях управления.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – научить понимать, формировать и поддерживать необходимый уровень квалификации персонала с учетом требований компании и перспектив ее развития. – разрабатывать и внедрять системы обучения, включающие выявление потребностей в обучении, планировании и бюджетировании обучения и контроль их результативности; – способствовать разработке построения систем обучения в соответствии со спецификой бизнес-планов компании; – формировать стандарты обучения; – разрабатывать программы обучения персонала в процессе обучения; – разрабатывать программы мотивации сотрудников к повышению эффективной работы
Тематическая направленность дисциплины	<p>Роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации.</p> <p>Современные подходы к организации обучения персонала.</p> <p>Принцип и алгоритм построения системы обучения и развития.</p> <p>Оценка потребностей организации в обучении и развитии персонала.</p> <p>Разработка концепции развития персонала</p> <p>Комплексные программы развития персонала в организации</p> <p>Формы обучения и развития персонала в организации</p> <p>Организация обучения в компании.</p> <p>Регламентация деятельности Учебного центра.</p> <p>Внедрение систем обучения и развития.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ТРЕНИНГ-МЕНЕДЖМЕНТ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: заключается в овладении знаниями в области организации корпоративного обучения и практическими навыками разработки и обучения персонала.</p> <p>Задачи дисциплины:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – ознакомить студентов с основными положениями современной тренинговой деятельности; – овладение методологией и методами тренинга; – формирования у студентов профессиональных навыков самостоятельного проведения тренинга.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Теоретические основы организации работы группы. Этапы построения тренинговых программ Личность тренера Построение и проведение базовых тренингов Выявление потребностей в обучении Формы организации корпоративного обучения и виды занятий</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование знаний по организации процессов повышения квалификации и переподготовки персонала. Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов представление о различных формах обучения и переобучения персонала; – ознакомить студентов с формами, способами и условиями повышения квалификации и переподготовки персонала.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Государственная образовательная политика и правовое регулирование отношений в сфере отечественного образования Дополнительное профессиональное образование в структуре отечественного образования Нормативно-правовое регулирование и методическое обеспечение разработки дополнительных профессиональных программ Организационно-правовые особенности реализации дополнительных профессиональных программ Правовое положение участников образовательных отношений в сфере дополнительного профессионального образования Создание организаций дополнительного профессионального образования и управление ими Финансовое, материально-техническое, кадровое и информационное обеспечение реализации дополнительных профессиональных программ Управление качеством дополнительного профессионального образования</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	КВАЛИФИКАЦИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является освоение студентами теоретических знаний и практических навыков в области оценки квалификации и компетенций персонала в системе управления человеческими ресурсами предприятий и организаций, механизмов и методов прогнозирования квалификационного потенциала предприятий и разработки процедур проведения квалификационных экзаменов и аттестации персонала.</p>

	<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к управлению персоналом на основе конкурентного подхода; – научить умению выбирать адекватный концептуальный подход при решении проблем оценки квалификации и компетенций той или иной профессиональной, социальной или иной группы персонала организации; – научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации на основе выявления зависимости экономической эффективности в работе предприятия от квалификации и компетенций наемного персонала; – сформировать навыки организации и проведения процессов обучения, оценки квалификации и компетенций персонала; – обучить основам оценки квалификационного потенциала персонала организации в условиях найма на работу, проведения структурных и технологических изменений, повышения квалификации; – сформировать навыки разработки качественной документации в области оценки квалификации и компетенций персонала; – обучить оценке экономической эффективности предлагаемых систем обучения и повышения квалификации персонала.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Квалификация и компетенции в экономической теории и практике управления. Квалификация и ее оценка в управлении персоналом. Содержание и модели компетенций. Определения компетенций. Измерение компетенций. Методы оценки компетенций. Шкалы оценки компетенций. Социотехника управления персоналом на основе конкурентного подхода. Оплата за квалификацию и компетенции.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	УПРАВЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины: формирование представления об управлении дисциплинарными отношениями как целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных управленческих решений, связанных с социально-экономическим развитием и эффективным управлением организацией.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к управлению дисциплинарными отношениями; – дать системное представление об управлении дисциплинарными отношениями; – сформировать навыки управления дисциплинарными отношениями; – обучить основам процедур управления дисциплинарными отношениями; – сформировать навыки анализа результатов управления

	дисциплинарными отношениями; – сформировать документы и документооборот для управления дисциплинарными отношениями – выработать навыки анализа кадровых решений.
Тематическая направленность дисциплины	Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка Основные трудовые обязанности работника и работодателя (административные) Меры поощрения за успехи в труде Дисциплинарная ответственность и ее виды Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ТЕХНОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛА
Цели и задачи дисциплины	Цель: освоение студентами профессиональных теоретических знаний и практических навыков в области безопасности организации в системе управления персоналом, механизмах и методах прогнозирования и нейтрализации угроз, исходящих от персонала. Задачи: – познание специфики управленческого процесса в обеспечении безопасности персонала – определение системы безопасных условий труда организации – изучение методов обеспечения безопасности организации при управлении персоналом – оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по обеспечению безопасности организации – оценка профессиональных рисков в организации
Тематическая направленность дисциплины	Понятие безопасность. Система безопасности организации. Нормативная база безопасности персонала. Безопасность ресурсов организации Защита ресурсов организации Обеспечение безопасности организации. Принципы построения систем охраны труда в организации.
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ВНЕДРЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	Цель дисциплины: сформировать у студентов компетенции, направленные на обеспечение деятельности по управлению персоналом необходимыми стандартами, компетенции в области разработки локальных нормативных актов, обеспечивающих эффективное управления персоналом в достижении целей организации, на разработку и внедрение документов по реализации ключевых функций управления персоналом. Задачи дисциплины

	<ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к выявлению необходимости и разработке корпоративных стандартов, определяющих функции управления персоналом организации; – дать системное представление о факторах внешней и внутренней среды, которые необходимо принимать во внимание при разработке корпоративных стандартов; – научить разрабатывать корпоративные стандарты в области управления персоналом; – научить системно решать проблемы внедрения корпоративных стандартов в деятельность организации по управлению персоналом – научить предвидеть и минимизировать сопротивление персонала внедряемым корпоративным стандартам.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Стандартизация в современном мире как система и необходимость</p> <p>Номенклатура корпоративных стандартов в области управления персоналом.</p> <p>Политика и стандарты в области реализации отдельных функций по управлению персоналом.</p> <p>Методология внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	РИСКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
Цели и задачи дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины является формирование целостной системы знаний и навыков необходимых для принятия обоснованных решений в управления человеческими ресурсами организаций с позиций оценки степени риска принимаемых решений.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать системный подход к оценке рисков человеческого фактора и управлению рисками; – выработать навыки использования теоретических знаний в области оценки рисков в управлении персоналом организаций. – сформировать навыки распознавания рисков, связанных с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной компетенции менеджера по персоналу. – привить навыки обоснования экономической целесообразности принимаемых решений с позиций оценки рисков человеческого фактора; – усвоение основных закономерностей, влияющих на эффективность принятия решения в области оценки и эффективности использования персонала организаций с позиций теории рисков.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Риск: понятие, теоретические концепции.</p> <p>Функции и свойства рисков.</p> <p>Риски в системе кадровых решений.</p> <p>Методы оценки рисков.</p> <p>Методы управления рисками девиаций.</p> <p>Управление рисками в персонал-технологиях. Риски при подборе</p>

	<p>персонала. Критерии методик диагностики при подборе персонала. Риски демотивации персонала. Риски при увольнении персонала. Психофизиология риска. Психологические особенности индивида (психофизиологические особенности, темперамент, невротическое и патологическое поведение) как факторы риска.</p> <p>Группы риска в организациях. Критерии причисления работников к условной группе «риска».</p> <p>Возможности управления кадровыми рисками. Основные правила риск-менеджмента.</p> <p>Принятие решений в ситуации риска. Основания для принятия рискованного решения: осознанность принятия рискованного решения. Сопоставимость степени риска осуществляемой деятельности (проекта) с уровнем доходности.</p> <p>Экономическая эффективность оценки рисков в управлении персоналом. Модели и методики экономической эффективности оценки рисков в управлении персоналом.</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БОРЬБЫ С ПРЕСТУПЛЕНИЯМИ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ
Цели и задачи дисциплины	<p>Цель дисциплины - овладение студентами определенным объемом правовых и криминологических знаний: о личности преступника; механизме индивидуального преступного поведения; предупреждении преступности.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – научить студентов применять полученные знания для распознавания и классификации экономических преступлений; – определение признаков, характеризующих экономическую преступность как объект профилактического воздействия, – выявление причин и условий, способствующих совершению экономических преступлений.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Уголовная политика в сфере обеспечения экономической безопасности России</p> <p>Характеристика правонарушений в экономической сфере</p> <p>Основные теории профилактики экономических преступлений</p> <p>Основные направления профилактики экономических преступлений органами внутренних дел</p> <p>Основные направления профилактики правонарушений в сфере взаимоотношений государства и бизнеса</p>
Кафедра	Управления персоналом

Название дисциплины	ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК (УГЛУБЛЕННЫЙ КУРС)
Цели и задачи дисциплины	<p>Основной целью изучения иностранного языка (углубленного курса) является дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной, компенсаторной и учебно-познавательной):</p> <ul style="list-style-type: none"> – речевая компетенция – функциональное использование изучаемого языка как средства общения и познавательной деятельности: умение понимать аутентичные иноязычные тексты

(аудирование и чтение), в том числе ориентированные на выбранный профиль, передавать информацию в связных аргументированных высказываниях (говорение и письмо), планировать свое речевое и неречевое поведение с учетом специфики ситуации общения;

– языковая компетенция – овладение новыми языковыми средствами в соответствии с темами и сферами общения, отобранными для выбранного профиля, навыками оперирования этими средствами в коммуникативных целях; систематизация языковых знаний, полученных в школе, а также увеличение объема знаний за счет информации профильно-ориентированного характера (в частности, терминологии);

– социокультурная компетенция – расширение объема знаний о социокультурной специфике страны/стран изучаемого языка, совершенствование умений строить свое речевое и неречевое поведение адекватно этой специфике с учетом профильно-ориентированных ситуаций общения, умений адекватно понимать и интерпретировать лингвокультурные факты;

– компенсаторная компетенция – совершенствование умений выходить из положения в условиях дефицита языковых средств в процессе иноязычного общения, в том числе и в профильно-ориентированных ситуациях общения;

– учебно-познавательная компетенция – дальнейшее развитие специальных учебных умений, позволяющих совершенствовать учебную деятельность по овладению иностранным языком, повышать ее продуктивность, а также использовать изучаемый язык в целях продолжения образования и самообразования, прежде всего в рамках выбранного профиля.

Задачи дисциплины:

1. Развитие и совершенствование уровня сформированности **лингвистической и коммуникативной компетенций:**

– формирование языковых навыков и умений устной и письменной речи, необходимых для профессионального общения в рамках тематики, предусмотренной программой;

– развитие навыков составления и осуществления монологических высказываний (доклады, сообщения и др.);

– формирование навыков перевода научно-популярной литературы и литературы по специальности, определения основных положений текста, аннотирования и реферирования текстовой информации;

– формирование навыков грамматического оформления высказывания;

– формирование лингвистических понятий и представлений, без которых невозможно практическое овладение языком.

2. Формирование **социокультурной компетенции** на основе аутентичного содержания посредством диалога культур:

– расширение кругозора студента, повышение уровня его общей культуры и образованности;

– совершенствование культуры мышления и речи;

– формирование уважительного отношения к духовным и материальным ценностям других стран и народов,

	совершенствование нравственных качеств личности студента.
Тематическая направленность дисциплины	<p>Контакты с партнерами. Корпоративные мероприятия (англ.) Контакты на предприятии (нем.) Контакты с партнерами (фр.) Информационные каналы (англ.) Обмен информацией. Встречи (нем.) Информационные технологии (фр.) Этика бизнеса. Успехи и поражения (англ.) Работа в новой фирме (нем.) Этические проблемы (фр.) Коммуникация в офисе. Презентация компании (англ.) Особенности деловой презентации (нем.) Инструменты информационных систем (фр.) Работа с клиентами (англ.) Решение проблем по телефону (нем.) Решение проблем с клиентами (фр.) Деловые встречи. (англ.) Деловые контакты и формы поведения (нем.) Лидерство (фр.) Презентация идеи / продукта (англ.) Презентация продукта (нем.) Презентация продукта (фр.) Бренды (англ.) Бренды (нем.) Бренды (фр.) Переговоры. Межкультурные особенности (англ.) Особенности ведения деловых переговоров (нем.) Переговоры (фр.)</p>
Кафедра	Английского языка №1, Романо-германской филологии и перевода