

**Аннотации рабочих программ
направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
(направленность «Стратегия кадрового менеджмента»)
*(2017 год набора, заочная форма обучения)***

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.01 История и методология науки

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	часов/з.е.	Курс, семестр	часов/з.е.	Курс, семестр	часов	з.е.
Аудиторные занятия	36/1	1,1	8/0,22	1,1		
Самостоятельная работа	24/0,67	1,1	52/1,45	1,1		
Вид промежуточной аттестации	Зачет 12/0,33	1,1	Зачет 12/0,33	1,1		
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1,1		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.

- ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- общие закономерности возникновения и развития науки;

- понятия «наука», «методология науки», «научный метод», «научная проблема», «научная гипотеза», «научная теория», «научная картина мира»;

- закономерности познавательной деятельности;

- основные формы развития научного знания;

- особенности современного этапа развития науки;

- классификацию наук и научных исследований;

Уметь:

- анализировать информацию;

- самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;

- самостоятельно осваивать новые методы исследования;

- развивать и совершенствовать свой общекультурный и интеллектуальный уровень;

- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы;

- использовать знания о закономерностях познавательной деятельности на практике;

Владеть:

- навыками обобщения, анализа, систематизации и критической оценки информации;

- навыками научно-исследовательской деятельности (планирование исследования, сбор информации и ее обработки, фиксирования и обобщения полученных результатов);

Иметь представление:

- об особенностях абстрактного мышления;

- о необходимости постоянного саморазвития и самореализации;

- об основных методологических и мировоззренческих проблемах, возникающих в науке на современном этапе развития.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.02 Методы исследований в менеджменте

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,1	8/0,22	1,1		
Самостоятельная работа	24/0,67	1,1	52/1,45	1,1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,1	Зачет 12/0,33	1,1		
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1,1		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- классические и современные концепции менеджмента;
- научно обоснованные подходы к повышению эффективности управления;
- актуальные тенденции развития системы менеджмента;
- основные методы и этапы подготовки магистерской диссертации.

Уметь:

- формулировать научные проблемы в области менеджмента;
- аргументировано представлять свою точку зрения в решении управленческих задач;
- методически правильно выстраивать содержание магистерской диссертации, эффективно использовать научно-исследовательский инструментарий;
- самостоятельно осуществлять поиск информационных источников по заданной теме.

Владеть:

- подготовки и проведения презентаций результатов научных исследований;
- работы в команде, формируемой для решения поставленной проблемы, задачи.

Иметь представление:

- о содержании системного подхода к изучению деятельности организации;
- о методах проведения исследований в менеджменте;
- о процессе проведения самостоятельных исследований в менеджменте.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.03 Профессиональный иностранный язык

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	18/0,5	1,1	8/0,22	1,1		
Самостоятельная работа – всего	42/1,17	1,1	52/1,45	1,1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,1	Зачет 12/0,33	1,1		
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1,1		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- терминологию на английском языке в изучаемой и смежной областях знаний;
- грамматические конструкции характерные для профессионально-ориентированных и научных текстов;

- основные приемы аналитико-синтетической переработки информации: смысловой анализ текста, вычленение единиц информации и составление плана реферируемого документа в сжатой форме;

- особенности профессионального этикета западной и отечественной культур.

Уметь:

- читать в режиме ознакомительного чтения, понимая не менее 70 % содержания текста;
- читать в режиме просмотрового чтения - не менее 1000 печ. знаков в минуту;
- бегло читать вслух;
- подготовить за 30 мин устный перевод текста по профилю своей специальности объемом не менее 1200 – 1500 печатных знаков;

- осуществлять письменный перевод аутентичного профессионально-ориентированного текста 1500 печ. знаков за 60 мин.

- реферировать профессионально-ориентированные тексты и составлять аннотации к ним;

Владеть:

- основными навыками письменной коммуникации, необходимыми для ведения переписки в профессиональных и научных целях;

- навыками выступления с подготовленным монологическим сообщением по профилю своей научной специальности, аргументировано излагая свою позицию и используя вспомогательные средства (таблицы, графики, диаграммы и т.п.)

- умением применять полученные знания в своей будущей профессиональной деятельности.

Иметь представление:

- об основных приемах аналитико-синтетической переработки информации;
- о смысловом анализе текста,
- о вычленении единиц информации и составление плана реферируемого документа в сжатой форме.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.04 Теория организации и организационное поведение

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36 / 1	1, 1	8/0,22	1, 1		
Самостоятельная работа	60/1,67	1, 1	88/2,45	1, 1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1, 1	Зачет 12/0,33	1, 1		
Всего по дисциплине	108 / 3	1, 1	108 / 3	1, 1		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-2. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОПК-2. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-1. Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- функции и существенные признаки организации;
- основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);
- основные законы организационного проектирования и развития организаций;
- типы и виды организаций;
- специфику государственных и общественных организаций;
- современные подходы к описанию и анализу организаций;
- основные теории поведения человека в организации;
- особенности взаимодействия личности и организации;
- основные концепции мотивации трудового поведения и их применимость в управлении организацией;
- причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями;
- принципы управления организационным поведением;
- особенности организационного поведения в системе международного бизнеса.

Уметь:

- определять организационные типы;
- проводить комплексные исследования, определяя этап и особенности развития организации;
- прогнозировать на базе данных исследования дальнейшее преобразование организаций;
- диагностировать возможные патологии развития организации;

- выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации;
- использовать методы управления поведением группы;
- выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления организационным нововведениям;
- применять основы менеджерского, маркетингового, социокультурного и социопсихологического подходов к анализу и управлению организационным поведением;
- использовать основные методы анализа и разрешения конфликта.

Владеть:

- навыками проектирования ключевых элементов организации;
- навыками диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в современной организации;
- навыками влияния на различные формы организационного поведения;
- навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях;
- экономико-психологическим потенциалом;
- навыками управления коллективами.

Иметь представление:

- о социальных, этнических, конфессиональных и культурных различиях в своем трудовом коллективе;
- об основных теориях поведения человека в организации;
- об основных концепциях мотивации трудового поведения и их применимости в управлении организацией;
- об особенностях организационного поведения в системе международного бизнеса.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.05 Русский язык как средство делового общения

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	18/0,5	1,1	8/0,22	1,1		
Самостоятельная работа	42/1,67	1,1	52/1,44	1,1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,1	Зачет 12/0,33	1,1		
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1,1		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

Знать:

- основные лингвистические понятия в рамках курса;
- нормы русского литературного языка;
- нормы речевого поведения в деловой сфере общения;
- способы отбора языкового материала в соответствии с различными видами речевого общения;
- структуру текстов официально-делового стиля речи

Уметь:

- продуцировать связные, грамотно построенные тексты официально-делового стиля речи
- устанавливать речевые контакты с целью обмена информацией с другими членами языкового коллектива
- составлять электронные письма, вести деловую переписку

Владеть:

- устной (диалогической и монологической), письменной и электронной коммуникацией
- основами подготовки деловых документов

Иметь представление:

- о стилистических особенностях официально-делового стиля;

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.06 Корпоративные финансы

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	36/1	1,2	26/0,72	1,2		
Самостоятельная работа — всего	189/5		199/5,53			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 27/0,75		Экзамен 27/0,75			
Всего по дисциплине	252/7	1,2	252/7	1,2		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- *ОК-2* - *готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения*

- *ПК-3* - *способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач*

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- знать нормативно-правовые документы, составляющие базу деятельности хозяйствующих субъектов в РФ

Уметь:

- работать с нормативно-правовыми документами, составляющими базу деятельности хозяйствующих субъектов в РФ

- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач

Владеть:

- методиками анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявления тенденции изменения социально-экономических показателей

Иметь представление:

- о современных проблемах развития корпоративного бизнеса

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01 Маркетинг персонала

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов/з.е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	18/0,5	1,1	8/0,22	1,1		
Самостоятельная работа	63/1,75	1,1	73/2,03	1,1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 27/0,75	1,1	Экзамен 27/0,75	1,1		
Всего по дисциплине	108/3	1,1	108/3	1,1		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- рынок трудовых ресурсов;
- концепции управления персоналом;
- особенности и методы управления персоналом в России;
- концептуальные кадровые документы;
- самомаркетинг;
- как проходить собеседование;
- планирование карьеры;
- основы лидерства;
- научную организацию труда;
- построение эффективной команды;
- развитие личности человека;
- коммуникации и этикет;
- особенности маркетинга персонала в кадровой политике организации;
- маркетинговые стратегии кадровой политики;
- основы сегментирования рынка труда на основе требований к персоналу и работодателю;
- требования к работодателю со стороны различных целевых групп;
- имидж организации как конкурентоспособного работодателя;
- систему управления маркетинга персонала организации;
- применение стратегического и тактического инструментария маркетинга персонала организации.

Уметь:

- исследовать внутренний и внешний маркетинг персонала;
- разрабатывать стратегию маркетинга персонала;
- формировать имидж организации как конкурентоспособного работодателя;
- оценивать эффективность маркетинга персонала;
- классифицировать персонал по категориям;
- анализировать концепции управления;

- рассчитывать потребность в персонале;
- профессионально отбирать персонал;
- формировать резерв кадров;
- проводить оценку индивидуального вклада работника;
- формировать критерии адаптации персонала;
- проводить обучение персонала;
- формировать кадровую политику предприятия;
- разрабатывать мотивационные программы, оплату труда и оценивать эффективность.

Владеть:

- основами маркетинга персонала;
- функциями маркетинга персонала;
- технологиями выбора маркетинговой стратегии персонала;
- методами, способами и принципами работы с персоналом;
- технологиями маркетинга персонала;
- основами лидерства;
- методами управления персоналом;
- инструментами маркетинговых исследований рынка труда.

Иметь представление:

- маркетинговых стратегиях персонала;
- системе управления маркетинга персонала;
- об организации и реализации маркетинговых мероприятий в кадровой политике предприятия;
- о системе работы с персоналом;
- маркетинг-микс персонала: товарная, ценовая политика, политика продвижения и распределения;
- организации работы с персоналом;
- о мотивации, оплате и эффективности;
- о планировании карьеры;
- о реализации творческого потенциала сотрудников предприятия;
- о самореализации на рынке труда.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02. Управленческая экономика

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	36/1	1,1	16/0,44	1,1		
Самостоятельная работа — всего	81/2,25		101/2,81			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 27/0,75		Экзамен 27/0,75			
Всего по дисциплине	144/4	1,1	144/4	1,1		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-3 - способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- основы экономических процессов, необходимые для принятия управленческих решений;

Уметь:

- принимать решения по оптимальному распределению ограниченных ресурсов между конкурирующими направлениями;

Владеть:

- навыками принятия основных типов решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению дефицитных ресурсов, ценовой политики и объемов производства компании;

- методами выстраивания результативных отношений между властными структурами и бизнесом.

Иметь представление:

- о формах государственного вмешательства в современную экономику.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Стратегия кадрового менеджмента

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	54 / 1,5	1,1	16/0,44	1,1		
Самостоятельная работа	63/1,75	1,1	101/2,81	1,1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 27/0,75	1,1	Экзамен 27/0,75	1,1		
Всего по дисциплине	144 / 4	1,1	144 / 4	1,1		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- место системы стратегического управления персоналом в общей системе стратегического управления организацией;
- сущность и задачи стратегического управления персоналом;
- основные теории в области стратегического управления человеческими ресурсами;
- технологии стратегического управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов;
- особенности стратегии кадрового менеджмента в зависимости от различных факторов, в частности: стратегии развития организации, ее этапа жизненного цикла, ее кадровой политики, миссии философии деятельности и др.

Уметь:

- выявлять проблемы в области стратегического управления персоналом при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты;
- анализировать информацию в сфере стратегического управления персоналом;
- применять методики стратегического управления человеческими ресурсами, позволяющие повысить эффективность работы организации, а также методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов, эффективность проектов по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами.

Владеть:

- навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;
- навыками реализации стратегических управленческих решений по организации деятельности персонала, созданию комфортных условий его труда, реализации технологии управления персоналом.
- навыками расчета экономических показателей в системе стратегического управления человеческими ресурсами;
- навыками применения конкретных методик и техник стратегического управления персоналом организации, его диагностики, планирования и развития.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Современный стратегический анализ

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	54 / 1,5	1, 2	16/0,44	1, 2		
Самостоятельная работа	63/1,75	1, 2	101/2,81	1, 2		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 27/0,75	1, 2	Экзамен 27/0,75	1, 2		
Всего по дисциплине	144 / 4	1, 2	144 / 4	1, 2		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;
- методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности
- сущность, цели и задачи проведения стратегического анализа организации;
- место, роль и значение стратегического анализа в стратегическом планировании и стратегическом менеджменте;
- основные принципы и методы стратегического анализа предприятия;
- существующие подходы (модели) стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала;
- инструменты стратегического анализа конкурентной рыночной среды.
- основные стратегические показатели организации;
- методы внутригруппового взаимодействия.
- структуру процесса проведения анализа внешней и внутренней среды организации;
- основные подходы и механизмы проведения современного стратегического анализа;
- условия применения, ограничения и сущность матриц Н.Л. Ansoff, BCG, модели М. Porter;

Porter;

- условия применения, ограничения и сущность матричных моделей GE/McKinsey, Shell/DPM, С.Н.Хофер/D.E.Schendel, ADL/LC.

Уметь:

- обосновывать необходимость применения стратегического анализа в управлении организацией;
- обосновывать выбор стратегических вариантов развития компании;
- применять понятийно-категориальный аппарат стратегического менеджмента в профессиональной деятельности;

- формулировать цели и задачи, определять объекты стратегического анализа;
- использовать на практике инструменты стратегического анализа деятельности предприятия;
- проводить комплексный стратегический анализ развития компании;
- осуществлять анализ конкурентной рыночной среды;
- представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета или доклада
- анализировать и выявлять недостатки в сфере стратегического планирования и управления;
- организовать деятельность коллектива для проведения стратегического анализа;
- мотивировать сотрудников организации на эффективную деятельность и реализацию стратегии развития;
- использовать результаты стратегического анализа для повышения эффективности функционирования и развития организации
- применять критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности для разработки стратегических решений;
- принимать эффективные управленческие решения на основе результатов стратегического анализа;
- разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в результате применения методов стратегического анализа и моделей, позволяющих разработать стратегии развития организации;
- использовать результаты стратегического анализа для осуществления рационального выбора стратегии развития организации

Владеть:

- навыками самостоятельного приобретения знаний в области стратегического анализа;
- навыками стратегического мышления при исследовании проблем развития организаций
- основными методами стратегического анализа;
- основами разработки процедур стратегического анализа;
- инструментами стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала;
- инструментами стратегического анализа конкурентной рыночной среды;
- навыками системно-ситуационного и комплексного описания социально-экономических проблем и процессов, являющихся внешними и внутренними по отношению к организации;
- навыками анализа условий ведения бизнеса;
- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы
- навыками принятия эффективных управленческих решений в сфере стратегического планирования, прогнозирования и управления;
- навыками оценки возможностей стратегического развития организации;
- навыками разработки корпоративной, деловой и функциональных стратегий развития организации

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Делопроизводство кадровой службы

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	54/1,5	1,2	12/0,33	1,2		
Самостоятельная работа — всего	42/1,17		84/2,33			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33		Зачет 12/0,33			
Всего по дисциплине	108/3	1,2	108/3	1,2		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- теоретические и методологические основы управления документированием управленческой деятельностью в рыночной экономике

- основные методы документирования управленческой информации

Уметь:

- разрабатывать эффективные управленческие решения с учетом возможных результатов;

- использовать компьютерную технику и соответствующее программное обеспечение для решения задач документирования в менеджменте.

Владеть:

- специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;

- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по документированию в менеджменте.

Иметь представление:

- об организации кадрового делопроизводства;

- о требованиях по ведению и оформлению организационных и кадровых документов.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.В.06 Управленческое консультирование в сфере кадрового менеджмента»

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	18/0,5	1,2	12/0,3	1,2	-	-
Самостоятельная работа – всего	78/2,17		84/2,33		-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33		Зачет 12/0,33		-	-
Всего по дисциплине	108/3	1,2	108/3	1,2	-	-

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- *ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности*
- *ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями*

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;
- базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;
- основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.

Уметь:

- планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;
- презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;
- вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;
- ориентироваться в мире управленческого консультирования.

Владеть:

- навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции задач, анализа информации, классификации, систематизации, решения проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов;

- навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов;

- навыками работы с материалами и документами клиентских организаций;

- навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности.

Иметь представление:

- О рынке консалтинговых услуг в России и мире и основных его участниках.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.07 Планирование и подбор персонала

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,2	12/0,33	1,2		
Самостоятельная работа	60/1,67	1,2	84/2,33	1,2		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,2	Зачет 12/0,33	1,2		
Всего по дисциплине	108/3	1,2	108/3	1,2		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- основы планирования, подбора и расстановки персонала;
- основные источники набора персонала;
- этапы кадрового планирования;
- технологии подбора персонала;
- место и роль персонала в системе управления персоналом организации;
- основные задачи кадровых служб;

Уметь:

- формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом;
- свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования;
- планировать, подбирать и оценивать персонал;
- уметь проводить анализ и составлять профессиографическое описание должности;
- уметь применять в практической работе современные методы комплексной оценки персонала;
- уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников.

Владеть:

- технологиями приема персонала; навыками управления персоналом в области планирования, расстановки и оценки персонала; методами оценки потребности организации в персонале.

Иметь представление:

- О способах управленческого взаимодействия с персоналом.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 Кадровый аудит

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,2	16/0,44	1,2		
Самостоятельная работа	81/2,25	1,2	101/2,81	1,2		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен, 27/0,75	1,2	Экзамен, 27/0,75	1,2		
Всего по дисциплине	144/4	1,2	144/4	1,2		

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- базовые основы современной теории аудита применительно к управлению персоналом; теоретические подходы к вопросам организации и проведения анализ и аудита персонала; важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;

Уметь:

- выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы; проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала; предвидеть, обосновывать и аргументировать социальные и экономические результаты и последствия предлагаемых мероприятий;

Владеть:

- инструментарием проведения аудита в области управления персоналом (быть в состоянии продемонстрировать); навыками оценки эффективности работы с персоналом

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Методы и модели анализа кадровой информации

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,2	16/0,44	1,2		
Самостоятельная работа	96/2,67	1,2	116/3,22	1,2		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,2	Зачет 12/0,33	1,2		
Всего по дисциплине	144 / 4	1, 2	144 / 4	1, 2		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- принципы разработки и реализации управленческих решений;
- основные методы документирования управленческой информации.

Уметь:

- разрабатывать эффективные управленческие решения с учетом возможных результатов;
- использовать компьютерную технику и соответствующее программное обеспечение для решения задач документирования в менеджменте.

Владеть:

- специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;
- методами управления организацией в рыночной экономике;

Иметь представление:

- об организации кадрового делопроизводства;
- о требованиях по ведению и оформлению организационных и кадровых документов.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 Риск-менеджмент

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,2	16/0,44	1,2		
Самостоятельная работа	96/2,67	1,2	116/3,22	1,2		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,2	Зачет 12/0,33	1,2		
Всего по дисциплине	144 / 4	1, 2	144 / 4	1, 2		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- основные теории управления рисками;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов управления рисками;
- содержание и взаимосвязь основных рисков;
- классификацию рисков;
- принципы и закономерности управления рисками;

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее риски;
- идентифицировать и анализировать риски;
- решать типовые задачи, используемые при управлении рисками;

Владеть:

- методами управления рисками;
- методами анализа рисков;
- терминологией, лексикой и глоссарием данной дисциплины

Иметь представление:

- о роли оценки рисков
- об основных понятийных категориях и терминах, применяемых в сфере управления рисками.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.01 Управление изменениями в организации

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	36/1	1,2	8/0,2	1,2		
Самостоятельная работа — всего	24/0,67		52/1,22			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33		Зачет 12/0,33			
Всего по дисциплине	72/2	1,2	72/2	1,2		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенции:

- ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
- ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- закономерности изменений в организациях;
- объекты и предметы изменений в организациях; - значение организационной программы, влияющей на выбор технологий управления изменениями;
- типы изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;

Уметь:

- распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации;
- различать условия необходимости управления изменениями;
- выделять, формировать и ограничивать области проведения организационных изменений;

Владеть:

- навыками постановки целей и задач возможных изменений на среднесрочную и долгосрочную перспективу;
- навыками выбора методов управления изменениями в организации.

Иметь представление:

- о моделях управления изменениями в организации;
- о существующих стадиях жизненного цикла организации

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая безопасность

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	36/1	1,2	8/0,2	1,2		
Самостоятельная работа — всего	24/0,67		52/1,22			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33		Зачет 12/0,33			
Всего по дисциплине	72/2	1,2	72/2	1,2		

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенции:

- ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
- ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- роль и место кадровой безопасности в системе управления персоналом организации;
- технологии обеспечения кадровой безопасности в организации;
- правовые аспекты обеспечения кадровой безопасности персонала организации.

Уметь:

- правильно организовывать кадровую работу с целью обеспечения безопасности компании;
- оценивать вероятность реализации и масштаб негативных последствий различных угроз по кадровому направлению деятельности;
- самостоятельно принимать эффективные решения по обеспечению кадровой безопасности.

Владеть:

- методами оценки эффективности решений по обеспечению кадровой безопасности организации;
- практическими навыками обеспечения кадровой безопасности организации;
- способами противодействия угрозам кадровой безопасности организации.

Иметь представление:

- о принципах организации и структуры системы управления кадровой безопасностью современной организации;
- о действующей нормативно-правовой базе обеспечения кадровой безопасности;
- о способах разработки и внедрения локальных нормативных актов, регламентирующих управление персоналом, с учетом требований кадровой безопасности.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 Технологии развития человеческих ресурсов

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,1	8/0,22	1,1	-	-
Самостоятельная работа	24/0,67	1,1	52/1,44	1,1	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,1	Зачет 12/0,33	1,1	-	-
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1,1	-	-

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала

- основы кадрового планирования

- виды, формы и методы обучения персонала

- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

- основы организации работы с кадровым резервом

- основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

Уметь:

- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции)

- принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом

- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность

- разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации

- применять на практике основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

- применять на практике основы организации работы с кадровым резервом

Владеть:

- навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

- технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала

Иметь представление:

- О методах и формах обучения персонала и их особенностях.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.02 Организация труда персонала

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,1	8/0,22	1,1	-	-
Самостоятельная работа	24/0,67	1,1	52/1,44	1,1	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,1	Зачет 12/0,33	1,1	-	-
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1,1	-	-

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- теоретические и методические основы организации труда
- основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала

Уметь:

- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала
- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
- обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания
- оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, повышению эффективности его работы

Владеть:

- современными методами анализа трудовых процессов, оценки и проектирования систем организации труда
- современными технологиями организации труда персонала
- навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест
- навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

Иметь представление:

- О законодательстве в сфере труда.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.01 Управление социальным развитием в организации

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	44/1,2	2,3	12/0,33	2,3	-	-
Самостоятельная работа – всего	37/1,03		69/1,92		-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 27/0,75		Экзамен 27/0,75		-	-
Всего по дисциплине	108/3	2,3	108/3	2,3	-	-

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- *ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия*

- *ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями*

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации

- основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

- основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала

Уметь:

- участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

- целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом

- формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение

- применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации

- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

- оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;

Владеть:

- технологиями управления социальным развитием персонала организации;

- навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;

- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.

Иметь представление:

- О распределении социальных ролей в коллективе.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Этика деловых отношений

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	44/1,2	2,3	12/0,33	2,3	-	-
Самостоятельная работа – всего	37/1,03		69/1,92		-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 27/0,75		Экзамен 27/0,75		-	-
Всего по дисциплине	108/3	2,3	108/3	2,3	-	-

Место дисциплины в структуре ООП

Данная дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

- *ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия*

- *ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями*

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- сущность морали и нравственные основы поведения в деловом общении;
- историю становления этики и этикета делового общения;
- основные принципы этики делового общения;
- основы делового общения и его различные виды;
- правила служебной, управленческой, профессиональной этики деловых отношений;
- правила делового этикета, принятые в современном деловом сообществе, их ценность и назначение;
- принципы и методы организации деловых коммуникаций;
- сущность и методы управления организационной культурой;
- причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации.

Уметь:

- ориентироваться в различных ситуациях макро- и микроэтики делового общения;
- видеть гуманистический смысл этики делового общения как основы нравственной регуляции делового поведения и общения;
- четко формулировать основные нравственные качества личности делового человека;
- использовать технологии этики и этикета деловых отношений в практике делового общения;
- устанавливать деловые контакты на основе осознания социальной ответственности бизнеса;
- применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и

социальных наук в профессиональной деятельности;

- анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;
- применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;
- вести деловую переписку;
- поддерживать электронные коммуникации.

Владеть:

- культурой этико-делового мышления и поведения;
- навыками целенаправленного использования методов, требований, технологий, принятых в его будущей профессиональной деятельности;
- навыками анализа процессов деловой жизни и конфликтных ситуаций;
- навыками решения профессиональных задач с учетом нравственной ценности человеческой личности;
- навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества;
- навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;
- навыками формирования и поддержания морально-психологического климата в организации;
- навыками управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;
- навыками управления организационной культурой;
- навыками управления конфликтами и стрессами.

Иметь представление:

- о соотношении экономики и морали;
- о влиянии культуры на экономику страны;
- о социальной ответственности предпринимательских организаций;
- об этических нормах деятельности организаций и повышении их этического уровня;
- об этике поведения на рабочем месте;
- об информационных технологиях и этике.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.01 Конфликтология

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,1	8/0,22	1,1		
Самостоятельная работа	45/1,25	1,1	73/2,03	1,1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	экзамен 27/0,75	1,1	экзамен 27/0,75	1,1		
Всего по дисциплине	108/3	1,1	108/3	1,1		

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-1: способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- предмет, задачи и принципы конфликтологии;
- основные характеристики социальных конфликтов;
- типы конфликтов и их функции;
- основные структурные элементы конфликтов;
- причины конфликтов, закономерности его развития;
- способы предупреждения конфликтов;
- стратегии разрешения межличностных конфликтов;
- технологии разрешения разных видов конфликтов;
- приемы урегулирования конфликта с участием третьего лица.

Уметь:

- своевременно диагностировать конфликт;
- определять основные его элементы;
- конструктивно реагировать на конфликтогены;
- предвидеть последствия конфликтных ситуаций;
- предотвращать развитие конфликта;
- осознанно выбирать стратегию поведения в конфликте;
- управлять своим эмоциональным состоянием в конфликте;
- снижать уровень эмоционального напряжения в общении;
- разрешать межличностные и межгрупповые конфликты;
- эффективно урегулировать конфликт, будучи третьим лицом;
- конструктивно завершать конфликт.

Владеть:

- стратегиями разрешения межличностных проблем
- основными стратегиями поведения при конфликте

Иметь представление:

- о моделях поведения личности в конфликтной ситуации.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.02 Организационная культура

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,1	8/0,22	1,1	-	-
Самостоятельная работа	45/1,25	1,1	73/2,03	1,1	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	экзамен 27/0,75	1,1	экзамен 27/0,75	1,1	-	-
Всего по дисциплине	108/3	1,1	108/3	1,1	-	-

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к вариативной части (дисциплины по выбору) блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующей компетенции:

ПК-1: способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- содержание организационной культуры;
- основные структурные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие;

- виды организационных культур и их характеристики;

- принципы поддержания организационной культуры и методы управления ею;

Уметь:

- анализировать воздействие элементов организационной культуры на формирование имиджа организации; разрабатывать корпоративный этический кодекс;
- проводить аналитическую работу по оценке организационной культуры;
- диагностировать и выявлять типы проблемных ситуаций в организационной культуре.

Владеть:

- современными методами диагностики и анализа культуры организации;
- технологиями решений социальных проблем в рамках организационной культуры;

- методами формирования и поддержания организационно культуры;

- навыками ориентации в вопросах управления организационной культурой.

Иметь представление:

- о методах управления поведением индивида и группы в соответствии с установившейся организационной культурой;

- об особенностях обобщения и использования передового опыта в управлении организационной культурой.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Б2. Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)

Б2.В.01(У) Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	3	1,1	3	1,1		
Продолжительность практики (неделя)	2		2			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	12 часов/0,33 з.е.		12 часов/0,33 з.е.			

Место практики в структуре ООП

Данная практика относится к вариативной части блока 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)» учебного плана ООП.

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- основные теоретические положения и концепции логики процессов принятия решений в менеджменте;

- объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;

- подходы к изучению деловых коммуникаций;

- способы планирования, подготовки и организации систем управления организациями, подразделениями, группами и проектами, а также выполнения исследовательской работы и методы оформления ее результатов;

- принципы организации работы коллектива, особенности различных социальных, этнических, конфессиональных и культурных групп.

Уметь:

- грамотно строить свою устную речь;

- четко формулировать мысли в письменной форме;

- выявлять проблемы для постановки задач и выработки гипотез исследования;

- выделять, формировать и ограничивать предметную область управляемых изменений;

- формулировать проблему, проводить обзор и сравнение методов ее решения;

- подбирать участников коллектива, команды, составлять план их работы

Владеть:

- основными теоретическими положениями и концепциями логики процессов принятия решений в менеджменте;

- навыками выявления и оценки степени влияния факторов происходящих изменений;
- навыками использования полученной информации применительно к решению проблем в сфере менеджмента;
- способами действий в нестандартных управленческих ситуациях, используя собственный потенциал;
- методами организации работы коллективов с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий участников коллектива;
- методами грамотного оформления отчета по результатам проведенных исследований.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Б2. Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)

Б2.В.02(П) Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая)

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	6	2,3	6	2,3		
Продолжительность практики (неделя)	4		4			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	12 часов/0,33 з.е.		12 часов/0,33 з.е.			

Место практики в структуре ООП

Данная практика относится к вариативной части блока 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)» учебного плана ООП.

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 – способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- нравственные нормы в профессиональной деятельности;
- принципы организации работы коллектива (студенческой группы, потока), особенности различных социальных, этнических, конфессиональных и культурных групп;
- методы планирования и решения задач групп, команд, проектов;

Уметь:

- следовать социальным и этическим нормам в профессиональной деятельности;
- подбирать участников творческого (исследовательского) коллектива, составлять план их работы;
- устанавливать контакты с участниками групп, команд, образовательного и научного проектов;

Владеть:

- способами действий в нестандартных педагогических ситуациях; методами организации работы коллективов с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий участников коллектива (студенческой группы, потока).
- методами управления группами и проектами;
- навыками организации коммуникаций между членами группы (команды).

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Б2. Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)

Б2.В.03(П) Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая)

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	21	2,3	21	2,3		
Продолжительность практики (недель)	14		14			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	12 часов/0,33 з.е.		12 часов/0,33 з.е.			

Место практики в структуре ООП

Данная практика относится к вариативной части блока 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)» учебного плана ООП.

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- Технологии организации деятельности подразделений, групп, команд
- Технологии принятия управленческих решений
- Методологию разработки корпоративной стратегии

Уметь:

- проводить анализ методологии и организации менеджмента;
- критически оценивать содержание методологии менеджмента конкретных организаций;

- устанавливать факторы, состав системы ценностей в менеджменте;
- сущность и факторы качества менеджмента.

Владеть:

- навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений;

- методами управления человеческими ресурсами;
- методами реализации основных управленческих функций;
- навыками организации коммуникаций между членами группы (команды).
- навыками использования инструментов и методов внедрения организационных изменений;

- навыками выявления причинно-следственных связей, взаимодействия основных законов развития организации;

- навыками извлечения и применения необходимой информации из нормативно-правовых документов;

- методами анализа социальной ситуации в организации для разработки программ организационного развития.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Б2. Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР) Б2.В.04(П) Производственная практика: научно- исследовательская работа

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	12	2,4	12	2,4		
Продолжительность практики (неделя)	8		8			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	12 часов/0,33 з.е.		12 часов/0,33 з.е.			

Место в структуре ООП

Данная практика относится к вариативной части блока 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)» учебного плана ООП.

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- природу и сущность управленческих отношений, экономических явлений и процессов;

- сущность и диалектику взаимосвязи законов и принципов экономической науки;

- требования, подходы и методологию ведения научно - исследовательской деятельности.

Уметь:

- осуществлять теоретический анализ проблем менеджмента, проводить анализ субъектов управления организацией;

- использовать современные методы исследования и информационно-коммуникационных технологий.

Владеть:

- навыками теоретического анализа проблем управления организацией;

- современными методами комплексных исследований и информационно-коммуникационными технологиями в области менеджмента.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Б2. Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)

Б2.В.05(П) Производственная практика: преддипломная практика

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	9	2,4	9	3,5		
Продолжительность практики (неделя)	6		6			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	12 часов/0,33 з.е.		12 часов/0,33 з.е.			

Место практики в структуре ООП

Данная практика относится к вариативной части блока 2 «Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР)» учебного плана ООП.

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ПК-2 - способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

ПК-3 - способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- природу и сущность управленческих отношений, экономических явлений и процессов.

- сущность и диалектику взаимосвязи законов и принципов экономической науки

- требования, подходы и методологию ведения научно - исследовательской деятельности

- технологии организации деятельности подразделений, групп, команд

- технологии принятия управленческих решений

- методологию разработки корпоративной стратегии

- структуру бухгалтерского баланса и анализ финансовой устойчивости; ликвидность баланса; оценка платежеспособности; структура доходов и расходов, прибыльность; структура и качество портфеля активов и привлеченных ресурсов (ликвидность портфеля, затраты на его поддержание и прибыльность)

Уметь:

- осуществлять теоретический анализ проблем менеджмента, проводить анализ субъектов управления организацией

- использовать современные методы исследования и информационно-коммуникационных технологий

- проводить анализ методологии и организации менеджмента;

- критически оценивать содержание методологии менеджмента конкретных организаций;

- устанавливать факторы, состав системы ценностей в менеджменте;

- сущность и факторы качества менеджмента.
- анализировать инвестиционную политику предприятия
- анализировать объем, направления и структуру реальных инвестиций, работы финансовых служб по оценке эффективности инвестиционных проектов, планированию источников финансирования капитальных вложений, контролю за их реализацией

Владеть:

- навыками теоретического анализа проблем управления организацией
- современными методами комплексных исследований и информационно-коммуникационными технологиями в области менеджмента
- навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений;
- методами управления человеческими ресурсами;
- методами реализации основных управленческих функций;
- навыками организации коммуникаций между членами группы (команды)
- навыками использования инструментов и методов внедрения организационных изменений;
- навыками выявления причинно-следственных связей, взаимодействия основных законов развития организации;
- навыками извлечения и применения необходимой информации из нормативно-правовых документов;
- методами анализа социальной ситуации в организации для разработки программ организационного развития.
- методами оценки эффективности его финансово-хозяйственной деятельности и перспективы развития

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Б3. Государственная итоговая аттестация

Б3.Б.01(Г) Подготовка и сдача государственного экзамена

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Контроль	27/0,75	2,4	27/0,75	3,5		
Самостоятельная работа	81/2,25		81/2,25			
Всего	108/3		108/3			

Место в структуре ООП

Подготовка и сдача государственного экзамена относится к базовой части блока 3 «Государственная итоговая аттестация» учебного плана ООП.

Процесс подготовки и сдачи государственного экзамена направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

ПК-3 способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

В результате подготовки и сдачи государственного экзамена обучающийся должен:

Общекультурные компетенции		
ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу		
Знать	Уметь	Владеть
– основные теоретические положения и концепции логики процессов принятия решений в менеджменте; – типы исследовательских проектов (инициированных исследовательскими агентствами и институтами или специальные исследования, исследования – для выработки управленческих решений для преодоления проблем или	– выявлять проблемы для постановки задач и выработки гипотез исследования; – выделять и характеризовать основные методологические принципы проведения исследований; – проектировать и конструировать технологические подходы к проведению исследований. – планировать и осуществлять организационную диагностику,	– основные теоретические положения и концепции логики процессов принятия решений в менеджменте; – типы исследовательских проектов (инициированных исследовательскими агентствами и институтами или специальные исследования, исследования – для выработки управленческих решений для преодоления проблем или

<p>– достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <p>– логику проведения исследований в менеджменте;</p> <p>– методы проведения исследований систем управления;</p> <p>– современные информационные технологии для проведения исследований.</p> <p>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <p>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p>	<p>обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p> <p>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</p> <p>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</p> <p>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</p> <p>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</p>	<p>– достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <p>– логику проведения исследований в менеджменте;</p> <p>– методы проведения исследований систем управления;</p> <p>– современные информационные технологии для проведения исследований.</p> <p>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <p>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p>
<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>		
<p>Знать</p>	<p>Уметь</p>	<p>Владеть</p>
<p>–сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</p> <p>–методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</p> <p>–функции и сущностные признаки организации;</p> <p>– основные подходы к исследованию организаций;</p> <p>–основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и –развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</p> <p>–основные законы</p>	<p>–обосновывать необходимость применения стратегического анализа в управлении организацией;</p> <p>–обосновывать выбор стратегических вариантов развития компании;</p> <p>–определять организационные типы;</p> <p>–проводить комплексные исследования, определяя этап и особенности развития организации;</p> <p>–прогнозировать на базе данных исследования дальнейшее преобразование организаций;</p> <p>–диагностировать возможные патологии развития</p>	<p>–сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</p> <p>–методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</p> <p>–функции и сущностные признаки организации;</p> <p>– основные подходы к исследованию организаций;</p> <p>–основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и –развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</p> <p>–основные законы</p>

<p>организационного проектирования и развития организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> –способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений; –содержание социальной и этической ответственности. –содержание и задачи дисциплины; –основные теории и методики в области кадрового аудита; –принципы организации служб кадрового аудита, их функции; –основные методы кадрового аудита и его развитием; –основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита. –объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития; –основные объекты и предметы изменений в организациях; –значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений. –положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права –основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала –основы планирования, подбора и расстановки персонала; –основные источники набора персонала; –этапы кадрового планирования; –технологии подбора персонала; –способы управленческого взаимодействия с персоналом; –место и роль персонала в системе управления персоналом организации; –основные задачи кадровых служб; 	<p>организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> –выявлять проблемы в области кадрового аудита при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты; –анализировать информацию в сфере кадрового аудита; –применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации. –распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации; –различать условия необходимости управления изменениями в различных областях организационной деятельности, различными объектами и предметами. –участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации –целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом –формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение –применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива –оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) –оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; –формулировать и решать 	<p>организационного проектирования и развития организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> –способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений; –содержание социальной и этической ответственности. –содержание и задачи дисциплины; –основные теории и методики в области кадрового аудита; –принципы организации служб кадрового аудита, их функции; –основные методы кадрового аудита и его развитием; –основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита. –объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития; –основные объекты и предметы изменений в организациях; –значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений. –положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права –основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала –основы планирования, подбора и расстановки персонала; –основные источники набора персонала; –этапы кадрового планирования; –технологии подбора персонала; –способы управленческого взаимодействия с персоналом; –место и роль персонала в системе управления персоналом организации; –основные задачи кадровых служб;
---	--	---

	<p>управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом;</p> <p>–свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования;</p> <p>–планировать, подбирать и оценивать персонал;</p> <p>–уметь проводить анализ и составлять профессиографическое описание должности;</p> <p>–уметь применять в практической работе современные методы комплексной оценки персонала;</p> <p>–уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников.</p>	
--	--	--

ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала		
Знать	Уметь	Владеть
<p>–объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;</p> <p>–основные объекты и предметы изменений в организациях.</p>	<p>–выделять, формировать и ограничивать предметную область управляемых изменений;</p> <p>–распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации.</p>	<p>–навыками выявления и оценки степени влияния факторов происходящих изменений.</p>

Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности		
Знать	Уметь	Владеть
<p>–подходы к изучению деловых коммуникаций;</p> <p>–формы коммуникаций;</p> <p>–основы делового общения;</p> <p>–правила ведения деловых переговоров;</p> <p>–иностранные языки.</p> <p>–краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>–базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы</p>	<p>– грамотно строить свою устную речь;</p> <p>– четко формулировать мысли в письменной форме;</p> <p>– вести диалог на иностранном языке;</p> <p>– решать задачи профессиональной деятельности на основе эффективного использования и построения деловых коммуникаций.</p> <p>– планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p>	<p>– экономико-психологическим потенциалом;</p> <p>– навыками использования полученной информации применительно к решению проблем в сфере менеджмента;</p> <p>– навыками публичных выступлений, общения с аудиторией, аргументированной защиты своей позиции.</p> <p>– навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции задач, анализа информации, классификации, систематизации, решения</p>

<p>организационной диагностики; – основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p>	<p>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; – анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании; – вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта; – ориентироваться в мире управленческого консультирования.</p>	<p>проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов; – навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов; – навыками работы с материалами и документами клиентских организаций; – навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности.</p>
---	---	--

ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать	Уметь	Владеть
<p>– методы управления поведением группы; – способы повышения социально-психологического климата в коллективе; – основы делового общения; – правила проведения делового совещания; – подходы к построению корпоративной культуры; – основы мотивации и стимулирования персонала; – основы конфликтологии. основы конфликтологии; – основы стратегического менеджмента; – содержание корпоративной стратегии организации и методы ее разработки; – формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур; – сущность и виды организационных изменений; – причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению</p>	<p>– выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; – использовать методы управления поведением группы; – выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления организационным нововведениям; – применять основы менеджерского, маркетингового, социокультурного и социопсихологического подходов к анализу и управлению поведением коллектива; – использовать основные методы анализа и разрешения конфликтов. – проводить анализ и оценивать организационный контекст изменений при выборе технологий и стратегий управления ими; – направлять организационные</p>	<p>– навыками диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в современной организации; – навыками влияния на различные формы организационного поведения; – навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях. организационного развития и изменений; – навыками влияния на различные формы организационного поведения; – навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях; – навыками реализации программ организационного развития и изменений. – навыками выбора приоритетов при проектировании стратегии</p>

<p>нововведениями. – логику осуществления управляемых изменений в организации; – разнообразие возможных технологий управления изменениями. – положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>изменения на развитие компании. – участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации – применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации – применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива – оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>	<p>изменений; – навыками формирования проектов изменений. – технологиями управления социальным развитием персонала организации; – навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии; – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</p>
--	--	---

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

Знать	Уметь	Владеть
<p>– сущность, цели и задачи проведения стратегического анализа организации; – место, роль и значение стратегического анализа в стратегическом планировании и стратегическом менеджменте – основные принципы и методы стратегического анализа предприятия – существующие подходы (модели) стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала – инструменты стратегического анализа конкурентной рыночной среды – подходы к обоснованию актуальности и практической значимости темы научного исследования; – основные механизмы сбора, анализа и интерпретации рыночной информации (из внешней бизнес-среды и из внутренней среды</p>	<p>– применять понятийно-категориальный аппарат стратегического менеджмента в профессиональной деятельности; – формулировать цели и задачи, определять объекты стратегического анализа – использовать на практике инструменты стратегического анализа деятельности предприятия – проводить комплексный стратегический анализ развития компании – осуществлять анализ конкурентной рыночной среды – представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета или доклада – обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; – использовать теоретические знания в реальном исследовании (при написании</p>	<p>– основными методами стратегического анализа; – основами разработки процедур стратегического анализа – инструментами стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала – инструментами стратегического анализа конкурентной рыночной среды – навыками системно-ситуационного и комплексного описания социально-экономических проблем и процессов, являющихся внешними и внутренними по отношению к организации – навыками разработки методики проведения научных исследований; – навыками проведения количественного и качественного анализа; – навыками проведения самостоятельной</p>

<p>организации);</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные инструментальные средства и технологии ИТ для сбора, анализа и представления информации о рынках. – содержание и задачи дисциплины; – основные теории и методики в области кадрового аудита; – принципы организации служб кадрового аудита, их функции; – основные методы кадрового аудита и его развитием; – основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита. 	<p>магистерской диссертации):</p> <ul style="list-style-type: none"> постановка задачи, разработка методики и инструментов проведения исследования, подготовка технического задания на проведение исследования, формирование команды для исследования; – организовывать процесс сбора, анализа и интерпретации полученной информации; – подготовить исследовательские отчеты; – использовать современные информационные системы и технологии для проведения исследований. – выявлять проблемы в области кадрового аудита при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты; – анализировать информацию в сфере кадрового аудита; – применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации. – применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации. 	<p>исследовательской работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами и технологиями аудита персонала; – навыками реализации управленческих решений по организации кадрового аудита; – навыками расчета основных
---	---	--

Профессиональные компетенции

Организационно-управленческая деятельность

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

Знать	Уметь	Владеть
<ul style="list-style-type: none"> – основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала – основы кадрового планирования – виды, формы и методы обучения персонала – основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала – основы организации работы с кадровым резервом – основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом 	<ul style="list-style-type: none"> – составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции) – принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом – разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность – разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала – технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала) – навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции задач, анализа информации, классификации, систематизации, решения проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов; – навыками самостоятельной

<p>–краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>–базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <p>–основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p> <p>–основные стратегические показатели организации</p> <p>–методы внутригруппового взаимодействия</p> <p>–подходы к выбору стратегий осуществления изменений и сами стратегии;</p> <p>–основные препятствия в осуществлении перемен.</p> <p>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>–основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>–основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p>–основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p>–основы планирования, подбора и расстановки персонала;</p> <p>–основные источники набора персонала;</p> <p>–этапы кадрового планирования;</p> <p>–технологии подбора</p>	<p>продвижением персонала и участвовать в их реализации</p> <p>– применять на практике основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>– применять на практике основы организации работы с кадровым резервом</p> <p>– планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p> <p>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</p> <p>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</p> <p>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</p> <p>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</p> <p>– анализировать и выявлять недостатки в сфере стратегического планирования и управления</p> <p>– организовать деятельность коллектива для проведения стратегического анализа</p> <p>– мотивировать сотрудников организации на эффективную деятельность и реализацию стратегии развития</p> <p>– использовать результаты стратегического анализа для повышения эффективности функционирования и развития</p>	<p>аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов;</p> <p>– навыками работы с материалами и документами клиентских организаций;</p> <p>– навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности</p> <p>– навыками анализа условий ведения бизнеса</p> <p>– методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы</p> <p>– навыками распознавания предпосылок изменений</p> <p>– технологиями управления социальным развитием персонала организации;</p> <p>– навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;</p> <p>– навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.</p> <p>– технологиями приема персонала; навыками управления персоналом в области планирования, расстановки и оценки персонала; методами оценки потребности организации в персонале.</p>
--	---	---

<p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> –способы управленческого взаимодействия с персоналом; –место и роль персонала в системе управления персоналом организации; –основные задачи кадровых служб; 	<p>организации</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать стратегии изменений в организациях; – осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями. – участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации – целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом – формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение – применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации – применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива – оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) – оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; – формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом; – свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования; – планировать, подбирать и оценивать персонал; – уметь проводить анализ и составлять профессиографическое 	
---	---	--

	<p>описание должности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь применять в практической работе современные методы комплексной оценки персонала; – уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников. 	
ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию		
Знать	Уметь	Владеть
<p>– основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала</p> <p>– основы кадрового планирования</p> <p>– виды, формы и методы обучения персонала</p> <p>– основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</p> <p>– основы организации работы с кадровым резервом</p> <p>– основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>– основы стратегического менеджмента;</p> <p>– содержание корпоративной стратегии организации и методы ее разработки;</p> <p>– формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур;</p> <p>– сущность и виды организационных изменений;</p> <p>– причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями.</p> <p>– место системы стратегического управления персоналом в общей системе стратегического управления организацией;</p> <p>– сущность и задачи стратегического управления персоналом;</p>	<p>– составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции)</p> <p>– принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом</p> <p>– разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p> <p>– разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации</p> <p>– применять на практике основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>– применять на практике основы организации работы с кадровым резервом</p> <p>– проектировать организационную структуру в соответствии со стратегией организации;</p> <p>– проектировать бизнес-процессы в организации, а также проводить их оптимизацию;</p> <p>– применять законы теории организации в управленческой практике;</p> <p>– выявлять причины и</p>	<p>– навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала</p> <p>– технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала)</p> <p>– основными подходами к стратегическому планированию;</p> <p>– навыками разработки корпоративной стратегии организации;</p> <p>– навыками разработки программы организационного развития и изменений;</p> <p>– навыками влияния на различные формы организационного поведения;</p> <p>– навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях;</p> <p>– навыками реализации программ организационного развития и изменений.</p> <p>– навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</p> <p>– навыками реализации стратегических управленческих решений по организации деятельности персонала, созданию комфортных условий его труда, реализации технологии управления</p>

<p>–основные теории в области стратегического управления человеческими ресурсами;</p> <p>–технологии стратегического управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, наем, увольнение, передвигание, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов;</p> <p>–особенности стратегии кадрового менеджмента в зависимости от различных факторов, в частности: стратегии развития организации, ее этапа жизненного цикла, ее кадровой политики, миссии философии деятельности и др.</p> <p>–структуру процесса проведения анализа внешней и внутренней среды организации</p> <p>–основные подходы и механизмы проведения современного стратегического анализа</p> <p>–условия применения, ограничения и сущность матриц Н.Л. Ansoff, BCG, модели М. Porter</p> <p>–условия применения, ограничения и сущность матричных моделей GE/McKinsey, Shell/DPM, С.Н.Хофер/D.Е.Схендел, ADL/LC.</p> <p>–эффективные средства и техники преодоления сопротивления изменениям;</p> <p>–стадии проведения реинжиниринга бизнес-процессов;</p> <p>–основы внедрения систем качества в российских компаниях.</p> <p>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>–основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>использовать методы предупреждения сопротивления</p> <p>– организационным нововведениям.</p> <p>– выявлять проблемы в области стратегического управления персоналом при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты;</p> <p>– анализировать информацию в сфере стратегического управления персоналом;</p> <p>– применять методики стратегического управления человеческими ресурсами, позволяющие повысить эффективность работы организации, а также методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов, эффективность проектов по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами.</p> <p>– применять критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности для разработки стратегических решений</p> <p>– принимать эффективные управленческие решения на основе результатов стратегического анализа</p> <p>– разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в результате применения методов стратегического анализа и моделей, позволяющих разработать стратегии развития организации</p> <p>– использовать результаты стратегического анализа для осуществления рационального выбора стратегии развития организации</p> <p>– осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями;</p> <p>– организовывать деятельность</p>	<p>персоналом.</p> <p>– навыками расчета экономических показателей в системе стратегического управления человеческими ресурсами;</p> <p>– навыками применения конкретных методик и техник стратегического управления персоналом организации, его диагностики, планирования и развития.</p> <p>– навыками принятия эффективных управленческих решений в сфере стратегического планирования, прогнозирования и управления</p> <p>– навыками оценки возможностей стратегического развития организации</p> <p>– навыками разработки корпоративной, деловой и функциональных стратегий развития организации</p> <p>– технологиями проведения изменений;</p> <p>– навыками преодоления препятствий изменениям.</p> <p>– технологиями управления социальным развитием персонала организации;</p> <p>– навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;</p> <p>– навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.</p>
--	--	--

<p>–основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p>–основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p>	<p>по осуществлению эффективных технологий управления изменениями;</p> <p>– формировать проекты управления изменениями в организациях;</p> <p>– выстраивать тактические пространства поддержки управляемых изменений.</p> <p>– участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>– целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p>– формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение</p> <p>– применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований</p> <p>удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>– применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>– оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>– оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</p>	
<p>ПК-3 способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p>		
<p>Знать</p>	<p>Уметь</p>	<p>Владеть</p>
<p>– знать нормативно-правовые документы, составляющие базу деятельности хозяйствующих субъектов в РФ</p> <p>– работать с нормативно-правовыми документами,</p>	<p>– принимать решения по оптимальному распределению ограниченных ресурсов между конкурирующими направлениями.</p>	<p>– методиками анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявления тенденции</p>

<p>составляющими базу деятельности хозяйствующих субъектов в РФ</p> <p>– осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач</p> <p>– основы экономических процессов, необходимые для принятия управленческих решений.</p>		<p>изменения социально-экономических показателей</p> <p>– навыками принятия основных типов решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению дефицитных ресурсов, ценовой политики и объемов производства компании;</p> <p>– методами выстраивания результативных отношений между властными структурами и бизнесом.</p>
---	--	---

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Б3. Государственная итоговая аттестация Б3.Б.02(Д) Подготовка и защита ВКР

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс, семестр
Контроль	27/0,75	2,4	27/0,75	3,5		
Самостоятельная работа	189/5,25		189/5,25			
Всего	216/6		216/6			

Место в структуре ООП

Подготовка и защита ВКР относится к базовой части блока 3 «Государственная итоговая аттестация» учебного плана ООП.

Процесс подготовки и защиты ВКР направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

ПК-3 способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

В результате подготовки и защиты ВКР обучающийся должен:

Общекультурные компетенции		
ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу		
Знать	Уметь	Владеть
– основные теоретические положения и концепции логики процессов принятия решений в менеджменте; – типы исследовательских проектов (иницированных исследовательскими агентствами и институтами или специальные исследования, исследования – для выработки управленческих решений для преодоления проблем или	– выявлять проблемы для постановки задач и выработки гипотез исследования; – выделять и характеризовать основные методологические принципы проведения исследований; – проектировать и конструировать технологические подходы к проведению исследований. – планировать и осуществлять организационную диагностику,	– основные теоретические положения и концепции логики процессов принятия решений в менеджменте; – типы исследовательских проектов (иницированных исследовательскими агентствами и институтами или специальные исследования, исследования – для выработки управленческих решений для преодоления проблем или

<p>– достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <p>– логику проведения исследований в менеджменте;</p> <p>– методы проведения исследований систем управления;</p> <p>– современные информационные технологии для проведения исследований.</p> <p>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <p>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p>	<p>обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p> <p>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</p> <p>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</p> <p>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</p> <p>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</p>	<p>– достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <p>– логику проведения исследований в менеджменте;</p> <p>– методы проведения исследований систем управления;</p> <p>– современные информационные технологии для проведения исследований.</p> <p>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <p>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p>
<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>		
<p>Знать</p>	<p>Уметь</p>	<p>Владеть</p>
<p>–сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</p> <p>–методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</p> <p>–функции и сущностные признаки организации;</p> <p>– основные подходы к исследованию организаций;</p> <p>–основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и –развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</p> <p>–основные законы</p>	<p>–обосновывать необходимость применения стратегического анализа в управлении организацией;</p> <p>–обосновывать выбор стратегических вариантов развития компании;</p> <p>–определять организационные типы;</p> <p>–проводить комплексные исследования, определяя этап и особенности развития организации;</p> <p>–прогнозировать на базе данных исследования дальнейшее преобразование организаций;</p> <p>–диагностировать возможные патологии развития</p>	<p>–сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</p> <p>–методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</p> <p>–функции и сущностные признаки организации;</p> <p>– основные подходы к исследованию организаций;</p> <p>–основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и –развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</p> <p>–основные законы</p>

<p>организационного проектирования и развития организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> –способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений; –содержание социальной и этической ответственности. –содержание и задачи дисциплины; –основные теории и методики в области кадрового аудита; –принципы организации служб кадрового аудита, их функции; –основные методы кадрового аудита и его развитием; –основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита. –объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития; –основные объекты и предметы изменений в организациях; –значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений. –положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права –основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала –основы планирования, подбора и расстановки персонала; –основные источники набора персонала; –этапы кадрового планирования; –технологии подбора персонала; –способы управленческого взаимодействия с персоналом; –место и роль персонала в системе управления персоналом организации; –основные задачи кадровых служб; 	<p>организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> –выявлять проблемы в области кадрового аудита при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты; –анализировать информацию в сфере кадрового аудита; –применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации. –распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации; –различать условия необходимости управления изменениями в различных областях организационной деятельности, различными объектами и предметами. –участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации –целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом –формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение –применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива –оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) –оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; –формулировать и решать 	<p>организационного проектирования и развития организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> –способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений; –содержание социальной и этической ответственности. –содержание и задачи дисциплины; –основные теории и методики в области кадрового аудита; –принципы организации служб кадрового аудита, их функции; –основные методы кадрового аудита и его развитием; –основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита. –объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития; –основные объекты и предметы изменений в организациях; –значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений. –положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права –основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала –основы планирования, подбора и расстановки персонала; –основные источники набора персонала; –этапы кадрового планирования; –технологии подбора персонала; –способы управленческого взаимодействия с персоналом; –место и роль персонала в системе управления персоналом организации; –основные задачи кадровых служб;
---	--	---

	<p>управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом;</p> <p>– свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования;</p> <p>– планировать, подбирать и оценивать персонал;</p> <p>– уметь проводить анализ и составлять профессиографическое описание должности;</p> <p>– уметь применять в практической работе современные методы комплексной оценки персонала;</p> <p>– уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников.</p>	
--	---	--

ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала		
Знать	Уметь	Владеть
<p>– объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;</p> <p>– основные объекты и предметы изменений в организациях.</p>	<p>– выделять, формировать и ограничивать предметную область управляемых изменений;</p> <p>– распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации.</p>	<p>– навыками выявления и оценки степени влияния факторов происходящих изменений.</p>

Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности		
Знать	Уметь	Владеть
<p>– подходы к изучению деловых коммуникаций;</p> <p>– формы коммуникаций;</p> <p>– основы делового общения;</p> <p>– правила ведения деловых переговоров;</p> <p>– иностранные языки.</p> <p>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы</p>	<p>– грамотно строить свою устную речь;</p> <p>– четко формулировать мысли в письменной форме;</p> <p>– вести диалог на иностранном языке;</p> <p>– решать задачи профессиональной деятельности на основе эффективного использования и построения деловых коммуникаций.</p> <p>– планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p>	<p>– экономико-психологическим потенциалом;</p> <p>– навыками использования полученной информации применительно к решению проблем в сфере менеджмента;</p> <p>– навыками публичных выступлений, общения с аудиторией, аргументированной защиты своей позиции.</p> <p>– навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции задач, анализа информации, классификации, систематизации, решения</p>

<p>организационной диагностики; – основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p>	<p>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; – анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании; – вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта; – ориентироваться в мире управленческого консультирования.</p>	<p>проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов; – навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов; – навыками работы с материалами и документами клиентских организаций; – навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности.</p>
---	---	--

ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать	Уметь	Владеть
<p>– методы управления поведением группы; – способы повышения социально-психологического климата в коллективе; – основы делового общения; – правила проведения делового совещания; – подходы к построению корпоративной культуры; – основы мотивации и стимулирования персонала; – основы конфликтологии. основы конфликтологии; – основы стратегического менеджмента; – содержание корпоративной стратегии организации и методы ее разработки; – формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур; – сущность и виды организационных изменений; – причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению</p>	<p>– выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации; – использовать методы управления поведением группы; – выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления организационным нововведениям; – применять основы менеджерского, маркетингового, социокультурного и социопсихологического подходов к анализу и управлению поведением коллектива; – использовать основные методы анализа и разрешения конфликтов. – проводить анализ и оценивать организационный контекст изменений при выборе технологий и стратегий управления ими; – направлять организационные</p>	<p>– навыками диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в современной организации; – навыками влияния на различные формы организационного поведения; – навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях. организационного развития и изменений; – навыками влияния на различные формы организационного поведения; – навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях; – навыками реализации программ организационного развития и изменений. – навыками выбора приоритетов при проектировании стратегии</p>

<p>нововведениями. –логику осуществления управляемых изменений в организации; –разнообразию возможных технологий управления изменениями. –положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права –основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>изменения на развитие компании. –участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации –применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации –применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива –оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>	<p>изменений; –навыками формирования проектов изменений. –технологиями управления социальным развитием персонала организации; –навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии; –навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</p>
--	--	---

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

Знать	Уметь	Владеть
<p>– сущность, цели и задачи проведения стратегического анализа организации; – место, роль и значение стратегического анализа в стратегическом планировании и стратегическом менеджменте – основные принципы и методы стратегического анализа предприятия – существующие подходы (модели) стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала – инструменты стратегического анализа конкурентной рыночной среды – подходы к обоснованию актуальности и практической значимости темы научного исследования; – основные механизмы сбора, анализа и интерпретации рыночной информации (из внешней бизнес-среды и из внутренней среды</p>	<p>– применять понятийно-категориальный аппарат стратегического менеджмента в профессиональной деятельности; – формулировать цели и задачи, определять объекты стратегического анализа – использовать на практике инструменты стратегического анализа деятельности предприятия – проводить комплексный стратегический анализ развития компании – осуществлять анализ конкурентной рыночной среды – представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета или доклада – обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; – использовать теоретические знания в реальном исследовании (при написании</p>	<p>– основными методами стратегического анализа; – основами разработки процедур стратегического анализа – инструментами стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала – инструментами стратегического анализа конкурентной рыночной среды – навыками системно-ситуационного и комплексного описания социально-экономических проблем и процессов, являющихся внешними и внутренними по отношению к организации – навыками разработки методики проведения научных исследований; – навыками проведения количественного и качественного анализа; – навыками проведения самостоятельной</p>

<p>организации);</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные инструментальные средства и технологии ИТ для сбора, анализа и представления информации о рынках. – содержание и задачи дисциплины; – основные теории и методики в области кадрового аудита; – принципы организации служб кадрового аудита, их функции; – основные методы кадрового аудита и его развитием; – основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита. 	<p>магистерской диссертации):</p> <ul style="list-style-type: none"> – постановка задачи, разработка методики и инструментов проведения исследования, подготовка технического задания на проведение исследования, формирование команды для исследования; – организовывать процесс сбора, анализа и интерпретации полученной информации; – подготовить исследовательские отчеты; – использовать современные информационные системы и технологии для проведения исследований. – выявлять проблемы в области кадрового аудита при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты; – анализировать информацию в сфере кадрового аудита; – применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации. – применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации. 	<p>исследовательской работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами и технологиями аудита персонала; – навыками реализации управленческих решений по организации кадрового аудита; – навыками расчета основных
---	---	--

Профессиональные компетенции

Организационно-управленческая деятельность

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

Знать	Уметь	Владеть
<ul style="list-style-type: none"> – основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала – основы кадрового планирования – виды, формы и методы обучения персонала – основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала – основы организации работы с кадровым резервом – основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом 	<ul style="list-style-type: none"> – составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции) – принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом – разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность – разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала – технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала) – навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции задач, анализа информации, классификации, систематизации, решения проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов; – навыками самостоятельной

<p>–краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</p> <p>–базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <p>–основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</p> <p>–основные стратегические показатели организации</p> <p>–методы внутригруппового взаимодействия</p> <p>–подходы к выбору стратегий осуществления изменений и сами стратегии;</p> <p>–основные препятствия в осуществлении перемен.</p> <p>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>–основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>–основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p>–основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p>–основы планирования, подбора и расстановки персонала;</p> <p>–основные источники набора персонала;</p> <p>–этапы кадрового планирования;</p> <p>–технологии подбора</p>	<p>продвижением персонала и участвовать в их реализации</p> <p>– применять на практике основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>– применять на практике основы организации работы с кадровым резервом</p> <p>– планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p> <p>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</p> <p>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</p> <p>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</p> <p>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</p> <p>– анализировать и выявлять недостатки в сфере стратегического планирования и управления</p> <p>– организовать деятельность коллектива для проведения стратегического анализа</p> <p>– мотивировать сотрудников организации на эффективную деятельность и реализацию стратегии развития</p> <p>– использовать результаты стратегического анализа для повышения эффективности функционирования и развития</p>	<p>аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов;</p> <p>– навыками работы с материалами и документами клиентских организаций;</p> <p>– навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности</p> <p>– навыками анализа условий ведения бизнеса</p> <p>– методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы</p> <p>– навыками распознавания предпосылок изменений</p> <p>– технологиями управления социальным развитием персонала организации;</p> <p>– навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;</p> <p>– навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.</p> <p>– технологиями приема персонала; навыками управления персоналом в области планирования, расстановки и оценки персонала; методами оценки потребности организации в персонале.</p>
--	---	---

<p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> –способы управленческого взаимодействия с персоналом; –место и роль персонала в системе управления персоналом организации; –основные задачи кадровых служб; 	<p>организации</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать стратегии изменений в организациях; – осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями. – участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации – целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом – формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение – применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации – применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива – оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) – оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; – формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом; – свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования; – планировать, подбирать и оценивать персонал; – уметь проводить анализ и составлять профессиографическое 	
---	---	--

	<p>описание должности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь применять в практической работе современные методы комплексной оценки персонала; – уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников. 	
ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию		
Знать	Уметь	Владеть
<p>–основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала</p> <p>–основы кадрового планирования</p> <p>–виды, формы и методы обучения персонала</p> <p>–основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</p> <p>–основы организации работы с кадровым резервом</p> <p>–основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>–основы стратегического менеджмента;</p> <p>–содержание корпоративной стратегии организации и методы ее разработки;</p> <p>–формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур;</p> <p>–сущность и виды организационных изменений;</p> <p>–причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями.</p> <p>–место системы стратегического управления персоналом в общей системе стратегического управления организацией;</p> <p>–сущность и задачи стратегического управления персоналом;</p>	<p>– составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции)</p> <p>– принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом</p> <p>– разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p> <p>– разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации</p> <p>– применять на практике основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> <p>– применять на практике основы организации работы с кадровым резервом</p> <p>– проектировать организационную структуру в соответствии со стратегией организации;</p> <p>– проектировать бизнес-процессы в организации, а также проводить их оптимизацию;</p> <p>– применять законы теории организации в управленческой практике;</p> <p>– выявлять причины и</p>	<p>– навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала</p> <p>– технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала</p> <p>– основными подходами к стратегическому планированию;</p> <p>– навыками разработки корпоративной стратегии организации;</p> <p>– навыками разработки программы организационного развития и изменений;</p> <p>– навыками влияния на различные формы организационного поведения;</p> <p>– навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях;</p> <p>– навыками реализации программ организационного развития и изменений.</p> <p>– навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;</p> <p>– навыками реализации стратегических управленческих решений по организации деятельности персонала, созданию комфортных условий его труда, реализации технологии управления</p>

<p>–основные теории в области стратегического управления человеческими ресурсами;</p> <p>–технологии стратегического управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, наем, увольнение, передвигание, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов;</p> <p>–особенности стратегии кадрового менеджмента в зависимости от различных факторов, в частности: стратегии развития организации, ее этапа жизненного цикла, ее кадровой политики, миссии философии деятельности и др.</p> <p>–структуру процесса проведения анализа внешней и внутренней среды организации</p> <p>–основные подходы и механизмы проведения современного стратегического анализа</p> <p>–условия применения, ограничения и сущность матриц Н.Л. Ansoff, BCG, модели М. Porter</p> <p>–условия применения, ограничения и сущность матричных моделей GE/McKinsey, Shell/DPM, С.Н.Хофер/D.Е.Схендел, ADL/LC.</p> <p>–эффективные средства и техники преодоления сопротивления изменениям;</p> <p>–стадии проведения реинжиниринга бизнес-процессов;</p> <p>–основы внедрения систем качества в российских компаниях.</p> <p>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>–основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>использовать методы предупреждения сопротивления</p> <p>– организационным нововведениям.</p> <p>– выявлять проблемы в области стратегического управления персоналом при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты;</p> <p>– анализировать информацию в сфере стратегического управления персоналом;</p> <p>– применять методики стратегического управления человеческими ресурсами, позволяющие повысить эффективность работы организации, а также методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию человеческих ресурсов, эффективность проектов по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами.</p> <p>– применять критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности для разработки стратегических решений</p> <p>– принимать эффективные управленческие решения на основе результатов стратегического анализа</p> <p>– разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в результате применения методов стратегического анализа и моделей, позволяющих разработать стратегии развития организации</p> <p>– использовать результаты стратегического анализа для осуществления рационального выбора стратегии развития организации</p> <p>– осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями;</p> <p>– организовывать деятельность</p>	<p>персоналом.</p> <p>– навыками расчета экономических показателей в системе стратегического управления человеческими ресурсами;</p> <p>– навыками применения конкретных методик и техник стратегического управления персоналом организации, его диагностики, планирования и развития.</p> <p>– навыками принятия эффективных управленческих решений в сфере стратегического планирования, прогнозирования и управления</p> <p>– навыками оценки возможностей стратегического развития организации</p> <p>– навыками разработки корпоративной, деловой и функциональных стратегий развития организации</p> <p>– технологиями проведения изменений;</p> <p>– навыками преодоления препятствий изменениям.</p> <p>– технологиями управления социальным развитием персонала организации;</p> <p>– навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;</p> <p>– навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.</p>
--	--	--

<p>–основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p>–основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p>	<p>по осуществлению эффективных технологий управления изменениями;</p> <p>– формировать проекты управления изменениями в организациях;</p> <p>– выстраивать тактические пространства поддержки управляемых изменений.</p> <p>– участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>– целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p>– формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение</p> <p>– применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований</p> <p>удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>– применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>– оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>– оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</p>	
<p>ПК-3 способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p>		
<p>Знать</p>	<p>Уметь</p>	<p>Владеть</p>
<p>– знать нормативно-правовые документы, составляющие базу деятельности хозяйствующих субъектов в РФ</p> <p>– работать с нормативно-правовыми документами,</p>	<p>– принимать решения по оптимальному распределению ограниченных ресурсов между конкурирующими направлениями.</p>	<p>– методиками анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявления тенденции</p>

<p>составляющими базу деятельности хозяйствующих субъектов в РФ</p> <p>– осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач</p> <p>– основы экономических процессов, необходимые для принятия управленческих решений.</p>		<p>изменения социально-экономических показателей</p> <p>– навыками принятия основных типов решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению дефицитных ресурсов, ценовой политики и объемов производства компании;</p> <p>– методами выстраивания результативных отношений между властными структурами и бизнесом.</p>
---	--	---

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.В.01 Философия

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	8/0,22	1,2	4/0,1	1,2		
Самостоятельная работа	16/0,44	1,2	20/0,56	1,2		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33	1,2	Зачет 12/0,33	1,2		
Всего по дисциплине	36/1,0	1,2	36/1,0	1,2		

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к вариативной части (факультативы) блока Б1 «Дисциплины (модули)» рабочего учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.

ОПК-3 *способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования*

ПК-1 *способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями*

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- закономерности и этапы исторического процесса;
- последние достижения в гуманитарных и естественных науках;
- основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления

- основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории;

- основные концепции экономики; основные понятия и модели неоклассической и институциональной экономической теории;

- элементы методики успешного овладения учебным материалом, включая техники запоминания, систематизации и воспроизведения информации, а также ее поиска

Уметь:

- ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;

- устанавливать историко-философское соотношение науки, социальных и этических проблем, научной рациональности;

- осознавать и формулировать основные проблемы своей предметной области, применять универсальные методы и средства для их решения; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социально-экономических наук в профессиональной деятельности;

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

- выявлять перспективные направления научных исследований, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные; составлять и реализовывать программу исследований;

- произвести анализ исследуемого предмета и концептуальный синтез;
- использовать методологию научного познания в практической деятельности.

Владеть:

- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;
- навыками самостоятельной научной и исследовательской работы;
- навыками исследовательской, управленческой и проектной работы в команде;
- навыками обобщения и критической оценки результатов отечественных и зарубежных исследований;
- методами контроля качества своей деятельности

Иметь представление:

- Об особенностях функционирования знания в современном обществе, многообразии форм человеческого знания, соотношении истины и заблуждения, знания и веры, рационального и иррационального в человеческой жизнедеятельности;
- О духовных ценностях, их значении в творчестве и повседневной жизни.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.В.02 Диссертационный менеджмент

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	18/0,5	2,3	6/0,17	2,3		
Самостоятельная работа	6/0,17		18/0,5			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 12/0,33		Зачет 12/0,33			
Всего по дисциплине	36/1	2,3	36/1	2,3		

Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к вариативной части (факультативы) блока Б1 «Дисциплины (модули)» рабочего учебного плана ООП.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- требования, предъявляемые к выбору стиля изложения диссертационного исследования.
- смысл депонирования научной работы.
- отличия между повышением квалификации, профессиональной подготовкой и стажировкой как формами дополнительного образования.
- что представляет собой диссертационный менеджмент применительно к содержанию менеджмента как науки.
- в каких направлениях осуществляется методическая поддержка диссертационного процесса.
- в чем заключается понимание методической подготовленности магистранта к написанию диссертации.

Уметь:

- формировать композицию диссертационной работы.
- определять генеральную совокупность и выборочную совокупность.
- проводить самостоятельные исследования
- обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.
- реализовывать результаты диссертационного исследования.
- осуществлять коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.
- выделять уровни управления в системе диссертационного менеджмента.
- обрабатывать полученную информацию.
- использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.

Владеть:

- методами проведения исследований
- методами подготовки диссертации.
- основами законодательных актов (нормативная база диссертационного менеджмента).

Иметь представление:

- о субъектах и объектах диссертационного менеджмента.
- об основах саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала.
- об актуальных тенденциях научных исследований в сфере экономики и менеджмента.