

**Аннотация дисциплин учебного плана  
направления 38.03.03 Управление персоналом**

***История***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование способности использовать основные положения и методы исторической науки при решении задач управления персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Место и роль России в системе мировых цивилизаций; характерные черты цивилизационного процесса в России; этногенез славян и этнокультурные процессы в восточном славянстве. Рассматривается процесс складывания Древнерусского государства, характер его взаимодействия с западными, восточными и степными цивилизациями. Изучается история русских земель в период раздробленности, характер экономических, политических и культурных процессов; объединение русских земель вокруг Москвы; Московское царство в XV - XVII веках, социально-экономическое, политическое и культурное развитие; особенности российской модернизации в XVIII веке. Важным моментом является изучение истории России в новое время, глобальных проблем общественно-исторического развития и способов их решения, а также история Советского государства, противоречия общественного и духовного развития, характер взаимодействия власти и общества, причины кризиса тоталитаризма, современная Россия, становление в ней гражданского общества. Все эти вопросы рассматриваются на фоне всеобщей истории с точки зрения участия нашего государства в мировых исторических процессах.

***Философия***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Овладение основами философского мировоззрения, моральными и этическими принципами, принципами и методами познания, развитие навыков логического мышления в условиях информационного общества необходимых для осуществления профессиональной деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Мировоззрение как совокупность обобщенных взглядов и представлений о природе, обществе, мире как целом, о месте в нем человека. Философия как теоретически обоснованное мировоззрение, целостное учение, мышление о мире и человеке.</p> <p>Структура философии: онтология (учение о бытии и субстанциональных началах), гносеология (теория познания), логика, философская антропология, этика, эстетика, социальная философия, история философии. Роль философии в развитии духовной культуры, практической жизнедеятельности общества, в формировании управленческих моделей. Роль философии в гуманитаризации образования, в формировании новых поколений управленческих кадров, работников государственной и муниципальной службы.</p> <p>Функции философии в управленческой деятельности. Роль философии в повышении эффективности управления на всех уровнях через формирование мировоззренческих стратегий деятельности.</p> <p>Поиски первоначала мира, гносеологические, эстетические, этические идеи, понимание космоса и человека в философии Древней Греции.</p>

Наукоцентризм философии Нового времени, ее опора на достижения экспериментального естествознания и математики. Позитивизм XIX-XX вв. Эмпирическая философия науки. Наука и истина: модели развития научного знания. Философский структурализм. Строение культуры и ее структурный анализ.

Философский постмодернизм. Критика интеллектуальной ценности культурного плюрализма. Конец эпохи «больших нарративов» и культура постмодерна. Дискурс, ризомы, симулякры - категории постмодерна.

Бытие как фундаментальная философская категория, ее содержание и специфика. Философская идея материального единства мира и целостное представление о нем. Развитие научной картины мира в XX веке.

Понятие закона. Общие и специфические законы. Динамические и статистические законы. Понятие системы. Элементы, структура, функции, организация. Типы поведения

систем. Самоорганизующиеся системы. Организованность и самоорганизация.

Сознание и духовный мир человека. Общественное и индивидуальное сознание. Материальные и духовные аспекты человеческой жизни. Внутренний мир человека как особый род бытия. Материализм и идеализм - альтернативные способы миропонимания. Рациональное и иррациональное. Человек как мыслящее, чувствующее, любящее, страдающее существо. Интуиция.

Познание как социально-опосредованное, исторически развивающееся отношение человека к миру. Знание, отражение, информация. Практика как основа познания. Идея, принцип, концепция, теория как структуры научного познания. Критерии истины.

Наука в современном мире. Гуманистическая сущность науки, проблема нравственной ответственности ученого. Наука и будущее человечества.

Тип научной рациональности. Идеалы, нормы и стиль научного мышления. Логика, методология и методы научного исследования. Гипотеза. Эксперимент. Научный факт. Проблема. Научные революции и смена типов рациональности.

Предмет социальной философии. Особенности социального познания. Взаимодействие природы и общества. Основные значения понятия общества - «конкретное общество», «общество вообще», «тип общества». Основные теоретико-методологические подходы к осмыслению общества.

Категория «народ» в системе социально-философских понятий. Философские концепции государства. Демократические и авторитарные политические системы. Философские обоснования правового государства, справедливого устройства общественной жизни на основе законов.

Предмет философии истории. Проблема направленности исторического процесса. Противоречивый характер прогресса. Стадиальный подход к общественному развитию. Доиндустриальное, индустриальное, постиндустриальное общества.

Понятие культуры. Культура как фактор развития общества. Проблема сочетания стадиального, формационного и цивилизационного подходов в современном социально- философском знании.

Понятие родовой сущности человека. Диалектика сущности и существования человека. Духовная культура и закономерности её развития.

Общественное сознание, его взаимодействие с индивидуальным

	<p>сознанием. Общественная психология и идеология. Предвидение будущего - необходимое условие деятельности людей. Основные способы предвидения.</p> <p>Понятие «глобальные проблемы современности». Глобальные и общечеловеческие проблемы. Пути решения глобальных проблем.</p> <p>Понятие управления и самоуправления. Специфика управления социальными системами. Управление социально-экономическими процессами в системе общественных отношений. Тектология, кибернетика, теория систем, нелинейная термодинамика, синергетика, междисциплинарные теории - методологический базис социального управления.</p> <p>Методологические и теоретические принципы социального управления как основа менеджмента. Централизация и децентрализация управления бизнесом и производственной деятельностью. Модели социального управления: либерализм, РМУ, авторитаризм, тоталитаризм, этатизм. Социально-психологические аспекты социального управления.</p>
--	---

### ***Иностранный язык***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Развитие способности к коммуникации на русском и иностранном языке, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Теоретические основы грамматики изучаемого языка, общепрофессиональная и специальная лексика, устный темп для профессионального и делового общения.</p> <p>Общепрофессиональная и специальная литература, перевод с изучаемого языка на русский и с русского на изучаемый язык текстов по специальности, реферирование и аннотирование литературы по специальности на изучаемом языке.</p> <p>Устная монологическая и диалогическая речь в пределах специальной тематики.</p>

### ***Политология***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Дать возможность современному специалисту ориентироваться в конкретных политических ситуациях, иметь представление об основных политических институтах и их функционировании, о структуре и функциях политической системы общества.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Политическая сфера общественной жизни. Место политической науки в системе гуманитарных наук. Происхождение государства и власти, основных стержневых элементах политики, отношение между людьми по поводу государства и власти. Государственные политические институты (в т.ч. политические партии, политические режимы, избирательные системы и пр.) осваиваются основные понятия и категории политологии. Политическая реальность, основные принципы её существования, нормы политического поведения, причины и способы урегулирования социально-политических конфликтов.</p> <p>Система современных международных отношений, её субъекты, внешняя политика государств и внешняя политика Российской Федерации, её место и роль на мировой арене, современная концепция национальной безопасности России.</p>

## ***Правоведение***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Дать обучающимся первоначальные знания о праве, выработать позитивное отношение к нему, осознать необходимость соблюдения правовых норм, тем самым обеспечить полную, профессиональную подготовку бакалавра функционирующего в области управления персоналом и правового государства.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Понятие и признаки правового государства, его функции и их осуществление.</p> <p>Теории происхождения государства и права; определение источников права; сущность права; основные отрасли права Российской Федерации.</p> <p>Статус гражданина РФ (права, гарантии, ответственность, обязанности).</p> <p>Федеративное устройство государства, конституционные права и свободы и т.д..</p> <p>Основы трудового права. Основы международного права Роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека. Международно - правовые акты о правах человека и гражданина.</p>

## ***Социология***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Освоение методологии познания социальных явлений и их закономерностей, процессов возникновения и функционирования больших и малых социальных групп, социальных организаций, социальных институтов, их структур и функций, овладение современными социологическими теориями и концепциями необходимыми для осуществления профессиональной деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Объект и предмет социологии; социология управления как отрасль социологического знания; западноевропейская социология, классический период; социологическая мысль в России, особенности ее становления и развития; основные направления и школы американской социологии.</p> <p>Теоретические основы современной социологии менеджмента; социология личности, структура, типология, социализация, личность менеджера; общество как система, социальная структура, социальные институты, их виды и роль в системе управления; основные социологические концепции и модели развития общества.</p> <p>Социальная стратификация и социальная мобильность, социальные противоречия и конфликты и роль менеджмента в их разрешении; конкретные социологические исследования и их роль в процессах социального управления.</p>

## ***Психология***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование навыков анализа научной и научно-практической литературы в области психологии, необходимых для профессиональной деятельности, овладение навыками разработки и описания прикладного психологического исследования.
--	--

Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Психология как наука; структура и функции психики; происхождение и развитие психики в филогенезе; развитие психики человека в онтогенезе; ощущение как источник познания; восприятие; память человека; мышление человека; внимание; структура познавательных процессов; побудительные силы человеческой активности; структура и функции мотивации; эмоциональные явления; психические состояния; психологическое понятие личности; основные подходы к изучению личности; структура личности; динамика личности; органические предпосылки личности; психология индивидуальности личности; жизненный путь личности.
--	---

### **Культурология**

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Формирование общекультурных (универсальных) компетенций личности студента через представление о культурологии как науке, изучающей сущность и структуру культуры, знакомство с основными разделами и методами культурологии, актуальными проблемами современной культуры
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Структура и состав современного культурологического знания. Культурология и философия культуры, социология культуры, культурная антропология. Культурология и история культуры. Теоретическая и прикладная культурология.</p> <p>Методы культурологических исследований. Основные понятия культурологии: культура, цивилизация, морфология культуры, функции культуры, субъект культуры, культурогенез, динамика культуры, язык и символы культуры, культурные коды, межкультурные коммуникации, культурные ценности и нормы, культурные традиции, культурная картина мира, социальные институты культуры, культурная самоидентичность, культурная модернизация.</p> <p>Типология культур. Этническая и национальная, элитарная и массовая культуры. Восточные и западные типы культур. Специфические и "срединные" культуры. Локальные культуры. Место и роль России в мировой культуре. Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе. Культура и природа. Культура и общество. Культура и глобальные процессы современности. Культура и личность. Инкультурация и социализация.</p>

### **Культура речи и деловое общение**

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Формирование базовой системы знаний в области культуры делового общения, развитие умений оптимально использовать средства русского языка в устном и письменном общении в сфере деловых отношений.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Стилистика и культура речи; русский язык как способ существования русского национального мышления и русской культуры; новые явления в русском языке; виды и причины языковых ошибок; стилистика и культура речи; языковая норма; словари как форма закрепления нормы.</p> <p>Текст и его структура; типы текста; Изменение структуры текста (способы его сокращения). Отбор, переформулировка и «свертывание» информации. Тезисы. Информационные центры. Компрессия информации первоисточников. Клиширование языковых средств.</p>

	<p>Культура речи и совершенствование грамотного письма и говорения. Лексическая стилистика как часть культуры речи. Литературное произношение и смысловое ударение. Лексическая стилистика как часть культуры речи: лексическая сочетаемость, многозначность слова (полисемия), синонимы, антонимы, омонимы, паронимы, плеоназмы.</p> <p>Грамматическая стилистика как часть культуры речи. Морфологические свойства языка: особенности употребления существительных, прилагательных, числительных, местоимений, глаголов, наречий, предлогов, союзов. Синтаксические свойства языка: согласование сказуемого с подлежащим; порядок слов как смыслоразличительное и стилистическое средство; согласование определений и приложений, употребление причастных и деепричастных оборотов: сложные синтаксические конструкции.</p> <p>Типы речевых ситуаций и функциональные стили русского языка. Научный стиль и его особенности. Публицистический стиль. Официально-деловой стиль. Речевой этикет в документах. Типы речевых ситуаций. Официальные и неофициальные ситуации. Подготовленная и спонтанная речь. Функциональные стили языка. Научный стиль и его особенности. Правила и приемы цитирования. Публицистический стиль. Взаимодействие научного и официально-делового стиля с публицистическим. Официально-деловой стиль. Основные виды деловых бумаг. Речевой этикет в документах.</p> <p>Функциональные стили современного русского языка. Язык и деловое общение. Стилевой статус и основные черты устной деловой речи. Особенности языка делового общения. Принципы построения публичной речи в официально-деловой сфере (в том числе и презентационной речи). Подготовка речи: выбор темы, цель речи, поиск материала, начало, развертывание и завершение темы. Понятность, информативность и выразительность речи.</p> <p>Реклама в деловой речи. Невербальные средства коммуникации. Реклама в деловой речи. Язык рекламы. Невербальные средства коммуникации. Соотношение вербальных и невербальных компонентов в рекламе.</p>
--	--

### **Экономическая теория**

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Формирование экономического мышления и экономической культуры, усвоение теоретико-методологических основ экономики, овладение навыками целостного подхода к анализу экономических проблем предприятий, организаций, народного хозяйства, мировой системы.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Экономика: наука и хозяйство. Микроэкономика и макроэкономика. Экономическая теория и прикладная экономика. Прикладные экономические дисциплины. Экономический анализ и экономическая политика. Экономические институты. Экономическая модель. Методы исследования экономических явлений.</p> <p>Экономическая система: понятие и характеристики. Различные подходы к классификации экономических систем. Собственность: социально-экономические характеристики типов собственности. Субъекты и объекты собственности. Формы собственности. Роль собственности в формировании экономической системы. Социально-экономические типы производства.</p>

Модели поведения потребителя в экономике. Предпосылки анализа предпочтений. Рыночный механизм и его элементы. Рынок, его виды и структура. Субъекты рыночных отношений. Спрос, предложение, цена как основные элементы рыночного механизма. Взаимодействие спроса и предложения во времени.

Производство в краткосрочном периоде. Различные теоретические подходы к понятию производства и затрат (политэкономический, маржинальный, институциональный). Производительность. Производительность факторов производства. Зависимость производительности от количества и качества производственных ресурсов. Закон убывающей предельной производительности переменного фактора производства.

Затраты в краткосрочном периоде. Генезис категории «стоимость» в экономической теории. Стоимость и затраты. Эффект масштаба (положительный, постоянный, отрицательный). Выручка и доход фирмы. Валовая, средняя и предельная выручка фирмы. Бухгалтерская и экономическая прибыль. Условие максимизации прибыли.

Совершенная и несовершенная конкуренция на рынке в коротком периоде. Конкуренция и структура рынка. Предложение фирмы совершенного конкурента. Монополия. Естественная монополия. Модель монопольного рынка по сравнению с рынком совершенной конкуренции. Ценовая дискриминация: понятия и виды. Антимонопольное регулирование. Олигополия. Основные допущения моделирования олигополии. Модели олигополистического поведения. Неценовая конкуренция: дифференциация продукта, качество, гарантии, обслуживание и реклама. Равновесие ФМК при ценовой и при неценовой конкуренции.

Рынок ресурсов. Особенности факторных рынков. Допущения построения модели рынка труда. Несовершенная конкуренция на рынке труда. Монопольная власть на рынке труда. Модель равновесия на монопольном рынке труда. Влияние профсоюзов на рынки труда. Монопсония на рынке труда. Двусторонняя монополия на рынке труда. Особенности рынка капитала и земли.

Экономическая эффективность и теория благосостояния. Социальная справедливость. Неравенство доходов и перераспределение доходов государством; налоги и трансферты.

Случаи несостоятельности рынка. Рыночный механизм и экологические проблемы. Способы нейтрализации отрицательных последствий внешних эффектов: административные и экономические. Основные направления экономической деятельности государства.

Особенности макроэкономического анализа. Основные макроэкономические показатели. Модель макроэкономического равновесия AD-AS. Модели макроэкономической нестабильности. Экономический рост. Экономическое развитие. Уровень благосостояния. Качество жизни. Безработица. Экономические циклы. Инфляция и покупательная способность денег. Меры борьбы с инфляцией. Банковская система. Деньги и денежный рынок. Монетарная политика. Налоги. Бюджет. Фискальная политика.

Равновесие на товарном рынке. Простая кейнсианская модель. Модель мультипликатора. Виды мультипликаторов. Инфляционный и рецессионный разрыв. Государственные расходы и чистый экспорт в кейнсианской модели. Модель равновесия товарного и денежного

	рынков IS-LM. Рынок труда и совокупное предложение. Спрос, предложение труда. Причины неравновесия на рынке труда.
--	--

### ***Экономика организации***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Освоение теории и практики хозяйственной деятельности предприятий, их взаимодействия с другими участниками экономического процесса, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Понятие организации. Организация - основное звено экономики. Классификация организаций. Типы производства, организация производственного процесса, производственная и организационная структура организации, инфраструктура.</p> <p>Имущество организации, уставный капитал, основной капитал, его оценка. Оборотные средства, их состав, классификация. Оборачиваемость. Персонал организации, его состав, расчет потребности в персонале, источники формирования, мотивация, оплата труда, количественные и качественные показатели использования персонала. Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом. Производственная программа и производственная мощность, издержки производства и себестоимость продукции, переменные и постоянные издержки, их состав, перенос на себестоимость, расчет их величин, оптимизация. Расчет смет и калькулирование затрат.</p> <p>Валовые выручка и издержки, прибыль бухгалтерская и экономическая, чистый денежный поток, расчет их величин. Потенциал организации, понятие, подходы к оценке и аспекты расчетов потенциала, формирование конкурентных преимуществ организации. Результаты хозяйственно-финансовой деятельности организации: показатели, их расчет и анализ, использование в управлении организацией. Экономическая безопасность организации, показатели, подходы к их выбору и расчету, использование в обеспечении функционирования и развития организации.</p>

### ***Математика***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Развитие навыков современных видов математического мышления и использования математических методов и основ математического моделирования в практической деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Дифференциальное исчисление функции одной переменной: Множества. Функциональная зависимость. Графики основных элементарных функций. Предел числовой последовательности. Предел функции. Непрерывность функции в точке. Свойства непрерывных функций. Производная и дифференциал. Основные теоремы о дифференцируемых функциях и их приложения. Выпуклость функций.</p> <p>Линейная алгебра и аналитическая геометрия. Матрицы. Определители и их свойства. Решение линейных систем по формулам Крамера и методом Гаусса. Векторы. Линейные операции над векторами. Базис на плоскости и в пространстве. Скалярное</p>

	<p>произведение векторов. Прямая на плоскости. Кривые второго порядка: окружность; эллипс; гипербола; парабола. Прямая и плоскость в пространстве.</p> <p>Дифференциальное исчисление функции многих переменных. Функции нескольких переменных, их непрерывность. Производные и дифференциалы функций нескольких переменных. Экстремум функции нескольких переменных.</p> <p>Интегральное исчисление. Дифференциальные уравнения. Ряды. Первообразная и неопределенный интеграл. Таблица основных интегралов. Методы интегрирования. Определенный интеграл. Свойства определенного интеграла. Геометрические приложения определенного интеграла. Несобственные интегралы. Обыкновенные дифференциальные уравнения первого порядка. Дифференциальные уравнения первого порядка: с разделяющимися переменными; линейные уравнения, уравнения Бернулли. Разностные уравнения.</p> <p>Основные понятия теории вероятностей и математической статистики. Элементы комбинаторики и теории множеств. Случайные величины. Законы распределения вероятностей для функций от известных случайных величин. Цепи Маркова и их использование в моделировании социально-экономических процессов. Статистические методы обработки экспериментальных данных. Модель корреляционного анализа. Модель множественной линейной регрессии. Метод наименьших квадратов для получения оценок коэффициентов регрессии. Кластер-анализ.</p>
--	--

### **Статистика**

<b>Цель изучения дисциплины</b>	<p>Выработка навыков статистического мышления, использования статистических методов необходимых в осуществлении профессиональной деятельности в области управления персоналом.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Статистика и ее информационная база: роль статистики, ее задачи и организация; статистическое наблюдение; обеспечение качества статистической информации; сводка и группировка материалов статистического наблюдения.</p> <p>Статистическая совокупность и ее характеристики: абсолютные, относительные и средние величины; статистические распределения и их основные характеристики; выборочный метод наблюдения. Статистическое изучение взаимосвязей и динамики: методы изучения корреляционной связи; методы обработки и анализа рядов динамики; индексный метод анализа в экономико-статистических исследованиях.</p> <p>Значение социально-экономической статистики и ее содержание в современных условиях: роль и значение социально-экономической статистики; основные направления развития российской статистики. Статистика населения и рынка труда: статистика населения; статистика рынка труда и трудовых ресурсов.</p> <p>Макроэкономические показатели в системе национальных счетов: СНС как система взаимосвязанных макроэкономических показателей; основные направления статистического анализа макроэкономических показателей.</p> <p>Статистика национального богатства: современная концепция национального богатства и баланс активов и пассивов; статистика</p>

	основных фондов; статистика материальных оборотных активов. Статистика уровня и качества жизни населения: статистика заработной платы и расходов на рабочую силу; статистика доходов населения; статистика расходов и потребления населения; статистика уровня жизни и развития человеческого потенциала.
--	---

### ***Информационные технологии управления персоналом***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов применять современные информационные технологии в решении задач управления персоналом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Сущность и ключевые понятия информационных технологий управления персоналом. Предпосылки развития информационных технологий. Классификация информационных технологий.</p> <p>Информационное и техническое обеспечение информационных технологий управления персоналом: роль информации в управлении персоналом; информационные потоки и их взаимосвязь; классификация информационного обеспечения; персональные данные и их конфиденциальность; средства компьютерной техники, аппаратное обеспечение персональных компьютеров; средства коммуникационной техники; средства организационной техники; автоматизированное рабочее место специалиста кадровой службы как комплекс современных информационных технологий.</p> <p>Математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств.</p> <p>Прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения.</p> <p>Информационные технологии формирования кадровой политики, стратегического и оперативного управления персоналом: схема информационных потоков при формировании кадровой политики; исходные документы для формирования кадровой политики; проектирование базы данных кадровой службы; информационные технологии и этапы формирования стратегии управления персоналом; определение потребности в персонале; формирование штатного расписания и ведение личного досье.</p> <p>Информационные технологии найма, оценки и отбора претендентов на вакантные места: формирование требований к должности; требования к автоматизированной системе оценки; справочная информация о службах занятости и рекрутинговых организациях; проектирование базы данных, входных и выходных форм; подготовка рекламных материалов; регистрация поступивших</p>

	<p>документов.</p> <p>Информационные технологии обучения персонала, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением: состав базы данных для определения потребности в обучении; создание и использование банков учебно-методических материалов; формирование и использование оценочных тестов; автоматизация анализа результатов тестирования при обучении.</p> <p>Информационные технологии оценки труда и результатов деятельности персонала организации: установление базовых характеристик работы и рабочего места; тестирование рабочего места; штатное расписание, табель использования рабочего времени, фонд потребления и фонд оплаты труда как показатели, характеризующие качество труда и трудовой жизни; технология обработки показателей результативности труда; диагностика функционирования подразделений управления персоналом; анализ расходов на персонал.</p> <p>Информационные технологии расчета заработной платы: основные задачи модуля «Расчет заработной платы»; расчет с сотрудниками организации; удержание налогов; ведение архива постоянных сведений; формирование документов для других подразделений; формирование документов для налоговых и других государственных органов.</p> <p>Информационные технологии решения учетно-аналитических кадровых задач: формы первичной учетной информации по труду; документы, отражающие информацию о движении персонала и анализ служебных перемещений и увольнений; база данных персонального учета; информационная технология ведения личного дела сотрудника; оперативный управленческий документооборот по персоналу и учету труда.</p> <p>Работа с персоналом, владеющим конфиденциальной информацией: понятие конфиденциальной информации; угрозы конфиденциальной информации; система защиты конфиденциальной информации; персонал как основная опасность утраты конфиденциальной информации; система доступа к информации; текущая работа с персоналом, владеющим конфиденциальной информацией; комплексная защита средств вычислительной техники.</p>
--	--

### ***Концепции современного естествознания***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Освоить основные положения естественных наук, уяснить принципы и методологию познания окружающего мира, основные концепции, знания и достижения современного естествознания, а также проблемы, стоящие перед естествознанием в настоящее время.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Естествознание и его роль в культуре; научный метод; формирование и развитие научных программ; развитие представлений о движении и взаимодействии; эволюция представлений о пространстве и времени; принципы симметрии и законы сохранения; микро-, макро-, мегамиры; системная организация материи; физические концепции и принципы; динамические и статистические теории; закономерности самоорганизации; космология; космогония; геологическая эволюция; биологический эволюционизм; биосфера; экосистемы; человек в биосфере; биосфера и ноосфера; глобальный экологический кризис; современные технологии и инновации;

	основные характеристики современных отраслей народного хозяйства.
--	---

### ***Основы теории управления***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Освоение основных положений теории управления, основных методов анализа и синтеза систем управления, формирование готовности находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и учитывать их последствия.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Теория управления: управление как потребность и как фактор успеха деятельности, сущность и содержание управления, место теории управления в системе современных знаний, специфика управленческой деятельности, современные проблемы управления.</p> <p>Генезис теории управления: управленческие революции, возникновение научной теории управления, классификация подходов и школ управления, национально-региональные модели управления, истоки и тенденции развития российского управления.</p> <p>Закономерности и принципы управления: субъективные и объективные факторы в управлении; закономерности управления, зависимость процессов управления функционированием и развитием, соотносительность субъекта и объекта управления, соответствие целей управления целям организации; классификация принципов управления.</p> <p>Функциональные основы теории управления: разделение, специализация и кооперация управленческого труда; функциональная организация труда работников управления; общие и специализированные функции управления, потребность в системе управления.</p> <p>Процесс и механизм управления: понятие процесса управления; операции процесса управления; свойства, характеристики и основные этапы процесса управления; типология процессов управления; понятие механизма управления, стихийное и сознательное формирование механизма управления; нравственные ограничения в использовании средств управления.</p> <p>Ресурсы управления: человеческие, материальные, информационные, финансовые ресурсы управления; роль человека в процессах управления; информация как ресурс управления, информационные системы и технологии; экономическое содержание ресурсов управления.</p> <p>Цели и целеполагание в управлении: роль цели в организации и осуществлении процессов управления, классификация целей, построение дерева целей; сочетание разнообразия целей и функций менеджмента; система управления по целям; стратегия и тактика управления.</p> <p>Разработка управленческих решений: понятие и классификация управленческих решений, основополагающие элементы деятельности, условия и критерии принятия решений, процесс и модели принятия управленческих решений, реализация управленческих решений.</p> <p>Управление коммуникациями: роль коммуникаций в деятельности организации, классификация коммуникаций, уровни и виды</p>

	<p>коммуникаций, коммуникационный процесс, принципы управления коммуникациями.</p> <p>Система управления: понятие системы управления, распределение функции, полномочий и ответственности, принципы построения систем управления, факторы формирования систем управления; понятие звена управления, разработка комплекса функций обособляемого звена системы управления, типология систем управления.</p> <p>Централизация и децентрализация управления: полномочия и факторы их распределения; делегирование полномочий в процессах управления, функциональное содержание полномочий; выбор и регулирование степени централизации управления.</p> <p>Отношения власти в системе управления: понятие и типология власти; власть и авторитет менеджера; признаки, факторы и проявления неуправляемости; источники власти в управлении организацией; партнерство в процессах менеджмента.</p> <p>Мотивация деятельности в управлении: мотивы деятельности человека и их роль в управлении, основные понятия и логика процесса мотивации, факторы формирования мотивов труда; использование мотивации в практике менеджмента; факторы эффективности мотивации; современные концепции мотивации.</p> <p>Лидерство и стиль управления: процессы формирования и основные составляющие лидерства, формальные и неформальные факторы лидерства, проявление лидерства в стиле управления, тенденция развития стиля управления.</p> <p>Групповая динамика и конфликты: роль группы в поведении и деятельности человека, формирование групп, взаимодействия в группе и в организации; возникновение, проявление и разновидности конфликтов, влияние конфликтов на управление.</p> <p>Организационные изменения и развитие: природа процесса изменений, организация проведения изменений, внедрение изменений; развитие как фактор стабильности и эффективности, управление функционированием и управление развитием; инновационность и стратегии развития.</p> <p>Управление качеством и качество управления: качество как объект и характеристика управления, основные черты и особенности управления качеством, разновидности систем управления качеством: зарубежный и отечественный опыт.</p>
--	--

### **Маркетинг персонала**

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Освоение знаний по функционированию внешней и внутренней маркетинговой (в области персонала) среды организации, формирование готовности к использованию различных маркетинговых концепций на этапах развития маркетинга персонала, формирования системы управления маркетингом персонала в организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Маркетинговые концепции управления персоналом: внешняя и внутренняя маркетинговая (в области персонала) среда организации; состав и содержание внешних, промежуточных и внутренних факторов маркетинговой среды; концепции маркетинга персонала, основные подходы к их трактовке. Использование различных маркетинговых концепций на этапах развития маркетинга персонала. Понятийный аппарат маркетинга персонала. Принципы маркетинга

	<p>персонала; сходства и различия между маркетингом товаров (услуг) и маркетингом персонала. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации.</p> <p>Формирование системы управления маркетингом персонала в организации: постановка и структуризация целей маркетинга персонала; целеполагание в маркетинге персонала по уровням управления в организации; сущность, формирование и классификация функций маркетинга персонала, выделение комплексных и частных функций маркетинга персонала; место маркетинга персонала в организационной структуре службы управления персоналом; сущность маркетингового подхода при выполнении различных функций системы управления персоналом.</p> <p>Требования к персоналу и запросы к работодателю: этапы формирования требований к персоналу со стороны организации; различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу; принципы выделения классификационных групп требований к персоналу; способы определения состава и значимости требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию; выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю как предпосылка разработки стратегии маркетинга персонала; требования (запросы) к работодателю со стороны различных целевых групп; сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю. Факторы сегментирования и определение целевых групп персонала.</p> <p>Роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации: маркетинговый подход к решению задач отбора персонала в организации; источники и пути покрытия потребности в персонале, их выбор в зависимости от ситуации на рынке труда; основные методы определения количественной потребности в персонале.</p> <p>Имидж организации и его использование в маркетинге персонала: значение имиджа организации для ее позиционирования на рынке труда, составные части имиджа организации и факторы его формирования, способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда.</p> <p>Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала: маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала, виды, содержание, способы получения и обработки маркетинговой информации в области персонала; содержание и направления использования коммуникативной функции маркетинга персонала, способы применения коммуникативной функции организации-работодателя на рынке труда, оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала; реализация конкретных путей покрытия потребности в персонале в зависимости от целей организации и ситуации на рынке труда; определение затрат и формирование цены на приобретение и использование персонала</p>
--	---

### ***Основы финансового менеджмента***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование у будущих специалистов фундаментальных знаний и практических навыков в области теории и практики принятия управленческих решений в сфере финансовой деятельности.
--	--

<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Сущность и организация финансов в России. Роль и место финансов предприятий. Предпосылки возникновения и сущность финансов, их роль в условиях рыночного хозяйства. Финансово-кредитная система: сущность, состав и принципы формирования.</p> <p>Бюджетная система. Сущность бюджета. Значение бюджета в реализации задач, стоящих перед государством, предприятием, гражданином, обществом в целом.</p> <p>Международные валютно-финансовые и кредитные отношения. Роль финансов и кредита в экономической интеграции РФ с зарубежными странами.</p> <p>Сущность, функции, виды кредита. Роль денег. Необходимость и сущность кредита. Функции и роль кредита в рыночном хозяйстве. Кредитно-банковская система. Организация кредитно-банковской системы.</p> <p>Экономическая сущность, виды и формы страхования. Экономическая сущность страхования, его необходимость и функции в современном обществе. Риски и их страхование. Сущность, назначение страхования ответственности. Страхование кредитных рисков; страхование предпринимательских рисков.</p> <p>Рынок ценных бумаг, организация и государственное регулирование. Рынок ценных бумаг. Классификация участников фондового рынка. Ценные бумаги, сущность, роль, виды. Роль фондовой биржи. Определение ценной бумаги. Виды ценных бумаг. Фондовые биржи. Операции с ценными бумагами.</p> <p>Сущность финансов предприятий. Сущность финансов предприятий. Функции финансов. Финансовые отношения предприятий и их объединений. Собственные и заемные средства предприятий. Структура капитала и финансовый рычаг. Состав и структура заемных средств предприятий, их роль в оперативной деятельности и в их развитии. Денежные потоки предприятий. Понятие денежного потока. Виды и классификация существующих денежных потоков, их роль в управлении финансами.</p> <p>Оборотные средства (капитал) предприятий. Сущность и роль оборотных средств, их кругооборот, принципы организации. Внеоборотные активы и амортизационная политика предприятий. Внеоборотные активы предприятия, особенности, состав, источники формирования, виды оценки.</p> <p>Доходы и расходы предприятий. Доходы и расходы предприятий. Затраты предприятия, их поведение и классификация. Прибыль и рентабельность предприятий. Виды прибыли предприятия: от реализации, балансовая, валовая, налогооблагаемая, чистая. Денежные расчеты предприятий. Основные принципы организации безналичных расчетов. Бюджетирование. Сущность и роль бюджетирования на предприятии. Основные виды бюджетов.</p> <p>Финансовый анализ предприятий, сущность и организация. Сущность, роль и задачи финансового анализа в деятельности предприятия. Предмет, субъекты проведения, объекты и способы финансового анализа.</p> <p>Налоговая система. Сущность и функции налогов в современных экономических условиях. Основные виды налогов. Состав и характеристика налогов.</p>
---	--

### ***Основы кадровой политики и кадрового планирования***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов разрабатывать рациональную кадровую политику и осуществлять кадровое планирование в организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Методы измерения и анализ трудового потенциала общества, организации, работника. Сущность и виды кадровой политики государства и организации. Место и роль кадровой политики в политике организации.</p> <p>Принципы формирования кадровой политики. Механизмы и этапы формирования кадровой политики организации. Стратегия кадровой политики организации. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики.</p> <p>Сущность и содержание кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Цели, задачи и уровни кадрового планирования организации. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом.</p> <p>Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации. Планирование привлечения персонала. Планирование адаптации персонала. Планирование использования и аттестации персонала. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала. Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем. Планирование расходов на персонал организации.</p> <p>Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля и планирование развития отдельных видов планирования.</p>

### ***Управленческий учет и учет персонала***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов осуществлять управленческий учет и учет персонала в организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Цели и задачи управленческого учета и учета персонала. Основные понятия управленческого учета. Основные понятия учета персонала.</p> <p>Управление затратами: цели затрат, прямые и косвенные затраты, общепроизводственные расходы, себестоимость продукции, периодические расходы, постоянные и переменные затраты, смешанные затраты; релевантные и нерелевантные затраты, устранимые и неустраиваемые затраты, невозвратные затраты, альтернативные (вмененные) затраты, приростные и маржинальные затраты; классификация затрат для планирования и контроля.</p> <p>Учет затрат на материалы и оплату труда: покупка, хранение и отпуск материалов в производство, средневзвешенная стоимость, нормативная стоимость; учет затрат на оплату труда; распределение накладных расходов.</p> <p>Позаказная калькуляция: основной подход к позаказной калькуляции, фактическое и нормальное калькулирование. Попроцессная калькуляция: физические и эквивалентные единицы, оценка передачи на другой процесс (готовой продукции) и незавершенного производства, калькуляция средних издержек.</p> <p>Контроль и оценка результатов деятельности: преимущества</p>

	<p>использования гибких смет по сравнению со статичными сметами, управление по отклонениям, калькуляция себестоимости по нормативным издержкам, виды отклонений. Калькуляции себестоимости с полным распределением затрат и по переменным издержкам.</p> <p>Учет направлений деятельности по управлению персоналом: планирование потребностей в персонале; решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка; кадровый учет и анализ кадрового состава; анализ уровня и причин текучести кадров; ведение регламентированного документооборота.</p> <p>Функциональные возможности систем учета персонала: штатное расписание; учет кадров; табельный учет; расчет заработной платы; учет в Пенсионном фонде России; расчет заработной платы исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда; отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия; управление денежными расчетами с персоналом, депонирование; учет кадров и анализа кадрового состава; автоматизация кадрового делопроизводства; планирование потребностей в персонале; обеспечение бизнеса кадрами; управление компетенциями, обучением, аттестациями работников.</p> <p>Кадровый учет организации, регистрация работника в регламентированном кадровом учете: прием на работу, служебные перемещения, отпуска и командировки, увольнения; аналитическая отчетность, информационная база: набор общероссийских классификаторов.</p> <p>Регламентированный кадровый учет: личные данные о работниках как о физических лицах; подразделения и должности работника; служебные телефоны, адреса электронной почты, другая контактная информации, списки работников, коэффициент текучести кадров и среднесписочная численность, движение кадров, статистика кадров, отчеты по отпускам (графики отпусков, использование отпусков и исполнение графика отпусков).</p> <p>Штатное расписание организаций: список штатных единиц, штатная расстановка, подразделения и должности организаций.</p> <p>Воинский учет: данные для постановки на учет в военкомате; численность граждан запаса; список граждан, подлежащих постановке на воинский учет; список принятых и уволенных военнообязанных; список юношей 15-16 лет; список для первоначальной постановки юношей на воинский учет; список принятых и уволенных призывников.</p>
--	---

### ***Безопасность жизнедеятельности***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование у студентов представления о неразрывном единстве эффективной профессиональной деятельности с требованиями безопасности и защищенности человека, а также образа профессиональной деятельности в сфере безопасности жизнедеятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины	Базовые понятия в области безопасности жизнедеятельности: среда обитания, опасность, опасный фактор, вредный фактор, техносфера, биосфера. Характеристика системы «Человек - среда обитания». Взаимодействие человека со средой обитания.

<p>(основные блоки, темы)</p>	<p>Соответствие условий жизнедеятельности физиологическим, физическим и психическим возможностям человека. Критерии оценки негативного воздействия: численность травмированных и погибших, сокращение продолжительности жизни, материальный ущерб, их значимость. Решение проблемы оптимального взаимодействия человека со средой обитания. Современные методы обеспечения безопасности жизнедеятельности. Подготовка кадров по вопросам безопасности жизнедеятельности.</p> <p>Понятие о рисках. Виды рисков. Классификация рисков. Определение величины общего и группового риска. Понятие опасности в концепции жизнедеятельности человека. Понятие о факторах опасности. Классификация факторов опасности, в зависимости от источника опасности. Классификация опасностей: по масштабу распространения; по месту возникновения; по характеру возникновения; по реальности проявления; по продолжительности действия. Характер воздействия опасностей на жизнедеятельность человека. Причины возникновения опасностей и их последствия. Ущерб, вызываемые негативными последствиями проявления опасностей.</p> <p>Влияние негативных факторов на безопасность жизнедеятельности человека в среде его обитания и защита от них. Виды, источники и уровни негативных факторов, и их влияние на жизнедеятельность человека.</p> <p>Классификация основных форм деятельности человека. Физический и умственный труд. Характеристики тяжести, напряженности трудового процесса. Утомление, переутомление. Пути повышения работоспособности. Вопросы гигиенического нормирования производственных факторов. Влияние производственных физических факторов на состояние здоровья.</p> <p>Основные понятия охраны и безопасности труда. Понятие условий труда. Факторы, воздействующие на формирование условий труда. Принципы государственной политики в области охраны труда и техники безопасности. Система стандартов безопасности труда.</p> <p>Чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера. Мероприятия по снижению тяжести их последствий. Нарушение экологического равновесия. Чрезвычайные ситуации экологического характера и мероприятия по снижению тяжести их последствий. Чрезвычайные ситуации военного времени и мероприятия по защите от поражающих факторов.</p> <p>Управление безопасностью жизнедеятельности. Правовые нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности. Организация защиты населения в мирное и военное время. Основные принципы защиты населения от чрезвычайных ситуаций в мирное и военное время. Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС). Цели и задачи РСЧС, структура, режимы функционирования. Силы и средства ликвидации чрезвычайных ситуаций. Права и обязанности граждан в области защиты от чрезвычайных ситуаций.</p> <p>Гражданская оборона (ГО), как система мероприятий по защите населения от опасностей, возникающих при ведении военных действий. Предназначение и задачи ГО. Структура и органы</p>
-------------------------------	--

	<p>управления ГО. Планирование мероприятий по ГО.</p> <p>Обеспечение устойчивости функционирования объектов экономики. Понятие об устойчивости объектов экономики в чрезвычайных ситуациях. Основы и сущность устойчивости работы экономики в чрезвычайных ситуациях. Факторы, влияющие на устойчивость функционирования отраслей и объектов экономики. Принципы и способы повышения устойчивости функционирования объектов в чрезвычайных ситуациях. Мероприятия по повышению устойчивости инженерно-технического комплекса. Подготовка к безаварийной остановке производства. Повышение устойчивости материально-технического снабжения. Мероприятия по подготовке к быстрому восстановлению производства. Повышение устойчивости системы управления объектов.</p>
--	--

### ***Основы управления персоналом***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	<p>Дать знания о современном механизме управления персоналом организации в условиях рыночной среды, сформировать у них компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Методология управления персоналом: философия управления персоналом, теории управления о роли человека в организации, современная концепция управления персоналом, закономерности, принципы и методы управления персоналом.</p> <p>Система управления персоналом организации: понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления персоналом, сущность и этапы организационного проектирования системы управления персоналом, цели, функции и оргструктура системы управления персоналом, а также кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.</p> <p>Концепция кадровой политики и стратегическое управление персоналом; сущность, цели и задачи кадрового планирования и маркетинг персонала; технология управления персоналом организации и его развитием, оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом; аудит персонала.</p>

### ***Трудовое право***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	<p>Освоение положений правового регулирования отношений в сфере труда и формирование готовности к их применению в практической деятельности по управлению персоналом.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Понятие и особенности предмета трудового права; система трудового права, институты и сфера действия трудового права, соотношение с другими отраслями российского права; трудовые отношения: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты.</p> <p>Принципы и источники трудового права: понятие и классификация принципов; значение общеправовых принципов для правового</p>

регулирования трудовых отношений; понятие и виды источников трудового права, роль общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров в правовой системе Российской Федерации; локальные нормативные акты как источники трудового права.

Субъекты трудового права: работники как субъекты трудового права; понятие и виды работодателей, права и обязанности работодателя; представители работников и их виды; основные функции, права, обязанности, ответственность и гарантии деятельности профсоюзов; органы социального партнерства и их роль в договорном регулировании трудовых отношений, формировании и реализации государственной политики в сфере труда; понятие и виды представителей работодателей; органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права; органы и лица, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Социальное партнерство: понятие и значение социального партнерства в сфере труда, стороны, основные принципы, система и формы социального партнерства, органы социального партнерства; предмет и порядок ведения коллективных переговоров, урегулирования разногласий. Понятие и содержание коллективного договора, порядок разработки, заключения, изменения и дополнения коллективного договора.

Трудовой договор: понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора; общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора, особенности прекращения срочного трудового договора; общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя; прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора; последствия незаконных увольнений.

Рабочее время, время отдыха: понятие и виды рабочего времени, нормальная продолжительность рабочего времени, нормированный и ненормированный рабочий день; работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени; режим и порядок учета рабочего времени; понятие и виды времени отдыха, виды перерывов в течение рабочего дня (смены) и их значение, виды отпусков.

Оплата труда: составные части заработной платы и ее отличие от вознаграждения по гражданско-правовым договорам, системы и формы оплаты труда, правила выплаты заработной платы, ограничение случаев и размеров удержаний из заработной платы, оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при изготовлении продукции, оказавшейся браком, порядок оплаты времени простоя.

Дисциплина труда: правила внутреннего трудового распорядка, их

	<p>содержание и порядок утверждения; основание привлечения к дисциплинарной ответственности; виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, снятия и обжалования; условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.</p> <p>Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: основания и порядок установления особенностей регулирования труда; особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями; особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет; особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.</p> <p>Трудовые споры: виды трудовых споров; понятие индивидуального трудового спора, его предмет и субъекты, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция; понятие коллективного трудового спора, его предмет и стороны, порядок разрешения коллективного трудового спора; понятие забастовки, порядок объявления и проведения забастовки; ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.</p>
--	--

### **Организационное поведение**

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Освоение систематизированных знаний и формирование умений по описанию поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения, прогнозированию и корректировке поведения человека в организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.</p> <p>Научные основы объяснения поведения людей: разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности, психологические теории поведения, поведение как предмет социологии, социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.</p> <p>Личность и организация: понятие и модели личности, стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период, организационная сторона адаптации, мотивация поведения на работе, карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально-психологический механизм увольнения.</p> <p>Группа в организации: группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы, влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах; целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях; структурное подразделение как субъект организационного поведения.</p> <p>Социальное поведение и изменение организации: понятие социального поведения организации, корпоративная социальная ответственность, социальное поведение и экономические результаты</p>

	<p>деятельности компаний, теоретические основы социально-ответственного поведения компаний, современная парадигма социального поведения бизнес-организаций; жизненный цикл организации, теории и модели жизненного цикла организации; выживание как стратегия управления организацией.</p> <p>Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения, технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника; понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации; лидерство и руководство как функции и социальные роли, эволюция типов и стилей лидерства, классические и современные теории лидерства, эффективность лидерства.</p> <p>Коммуникации в организациях: роль коммуникаций в управлении организацией, коммуникационные процессы в организации, теоретические модели организационных коммуникаций, коммуникация как необходимый элемент сложных систем, основные виды коммуникаций в организации, средства коммуникации, формальные и неформальные коммуникации, эффективность коммуникаций.</p> <p>Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита, выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения, стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления, оценка результатов внедрения.</p> <p>Организационное поведение в перспективе: смена моделей организационного поведения, преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей, создание условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала, основные подходы к совершенствованию рабочих взаимодействий: системный, социотехнический, ситуационный, социальный. Будущее организационного поведения.</p>
--	---

### ***Управление персоналом организации***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов к реализации функций и задач эффективного управления персоналом современной организации, на основе освоения современных технологий управления персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Концепции кадровой политики организации, стратегии управления персоналом; кадрового планирования, маркетинга персонала.</p> <p>Технология управления персоналом организации: рассматривается технология найма, отбора и приема персонала, его подбора и расстановки, деловой оценки персонала, профориентации и адаптации персонала, организации труда, использования и высвобождения персонала.</p> <p>Технология управления развитием персонала: раскрывается процесс управления социальным развитием; система обучения, подготовки и повышения квалификации, аттестации, управления деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением</p>

	<p>персонала и кадровым резервом, управления нововведениями в кадровой работе.</p> <p>Управление поведением персонала в организации включает изучение теорий лидерства, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, основы этики деловых отношений, оргкультуры и управления конфликтами в организации.</p> <p>Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и оценки экономической и социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.</p>
--	--

### ***Рынок труда***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	<p>Формирование готовности у студентов анализировать и прогнозировать состояние рынка труда и осуществлять учет состояния рынка труда в деятельности по управлению персоналом организации.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование и использование трудовых ресурсов; факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов по возрастным группам. Изменение численности трудовых ресурсов и всего населения и их взаимосвязь.</p> <p>Занятость населения. Социально-экономическая сущность занятости. Различные трактовки занятости. Статус и отношения в занятости. Отношения занятости. Эффективность занятости, ее характеристики. Трудовая миграция населения.</p> <p>Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей. Типы безработицы, их классификация. Методы оценки и показатели безработицы. Социально-экономические издержки безработицы. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Особенности и причины возникновения безработицы в России.</p> <p>Рынок труда как регулятор занятости и безработицы: Понятие рынка труда. Структура рынка труда. Механизм действия рынка труда. Классификация рынков труда. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов. Спрос и предложение на рынке труда. Прогнозирование рынка труда. Политика на рынках труда. Конкурентоспособность организации на рынке труда.</p> <p>Государственное регулирование рынка труда и занятости: Управление занятостью на уровне государства. Законодательные акты по занятости. Выбор стратегии регулирования рынка труда. Институциональная поддержка политики на рынке труда. Основные методы регулирования. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Задачи государственной политики занятости. Пассивная и активная политики занятости. Механизм реализации мер государственной политики занятости. Государственная служба занятости. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения.</p> <p>Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости: Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления</p>

	<p>предприятием по обеспечению занятости. Роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда. Система анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне. Эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия в условиях перехода к рынку. Налогообложение предприятий и его направленность на стимулирование занятости.</p> <p>Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников: Понятие высвобождения работников (сокращения числа занятых). Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения. Информация о массовом высвобождении. Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на обеспечение занятости увольняемых работников.</p> <p>Социальные гарантии и компенсации: Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.</p> <p>Международный опыт регулирования процессов занятости: Проблемы занятости- безработицы за рубежом. Динамика, уровень и факторы безработицы. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной структуры. Особенности различных стран в управлении занятостью. Проблемы занятости, связанные с молодежью.</p>
--	--

### ***Экономика и социология труда***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы в организации и разрабатывать мероприятия по их преодолению.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Труд как социально-экономическая категория: труд как вид деятельности, соотношение категорий "цель" и "деятельность", цель как основание деятельности, классификация видов труда.</p> <p>Трудовой потенциал общества, организации, человека: основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст; состав трудовых ресурсов; трудовой потенциал работника, организации и общества.</p> <p>Социально-трудовые отношения: понятие, система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.</p> <p>Качество трудовой жизни: основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни.</p> <p>Экономическая сущность организации труда: сущность понятия "организация труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.</p> <p>Анализ и планирование трудовых показателей: трудовые</p>

	<p>показатели, факторы, их определяющие; анализ и оценка трудовых ресурсов организации; основные показатели трудового потенциала.</p> <p>Оценка эффективности и производительности труда: понятия эффективности и производительности (продуктивности) труда; система критериев, характеризующих эффективность труда; управление производительностью труда.</p> <p>Социологическое знание как основа социологии труда: содержание и функции социологии труда, социологические исследования труда; группа и личность, социальные связи в сфере труда, социальный контроль, социальная организация, социально-трудовые общности и их виды.</p> <p>Труд и личность: труд как индивидуальная жизненная ценность и потребность; проблемы отчуждения труда; содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом; труд и работа, обогащение труда, адаптация в трудовой организации.</p> <p>Трудовая организация как вид социальной общности: понятие социальной общности; трудовая организация как целевая группа, формальная и неформальная структуры, первичные и вторичные группы, интересы субъектов трудовых отношений.</p> <p>Трудовая мобильность: теории социальной мобильности, особенности, виды и факторы трудовой мобильности, мобильность в трудовых организациях.</p> <p>Социальный контроль в сфере труда: социальный контроль и составные элементы его механизма, формальные и неформальные нормы, санкции в системе социального контроля труда, социальные параметры организации.</p> <p>Лидерство в трудовых организациях: особенности лидерства в трудовых организациях, соотношение лидерства и руководства, различие социальных позиций лидера и руководителя, типологии лидерства.</p> <p>Трудовая деятельность как социальный институт: виды социального регулирования взаимодействий и отношений в сфере труда, виды социальных институтов в сфере труда, основные элементы социальных институтов.</p> <p>Социологические исследования процессов труда: социологические исследование и его основные этапы; понятие научной проблемы; уровни социологического исследования; виды социологических исследований; методы и методика социологических исследований; первичная социологическая информация и способы ее получения; обработка и анализ первичной социологической информации.</p>
--	---

### ***Психофизиология профессиональной деятельности***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование у студентов комплекса знаний по основам психофизиологии трудовой деятельности и приобретение практических навыков в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности человека.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки,	Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности: сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности; анализ содержания профессиональной деятельности как метод решения практических проблем.

<p>темы)</p>	<p>Психофизиологические основы построения профессии: понятие профессии и ее элементы, признаки профессии, понятие специальности и профессионализации труда, сущность и задачи психофизиологических основ построения профессии, учет индивидуальных психофизиологических особенностей, склонностей и способностей для повышения эффективности использования возможностей и способностей персонала, виды ограничений на профессии.</p> <p>Теория профессионализации персонала, деятельная природа профессионализации: сущность и содержание профессионализации персонала; процесс профессионализации труда; механизмы иерархического поведения; взаимосвязь профессионализации и профориентации.</p> <p>Психофизиология профессионального отбора и профпригодности: Сущность и задачи психофизиологии профессионального отбора. Методики, позволяющие проводить психодиагностику свойств темперамента, определять его тип у человека. Методика оценки продуктивности, устойчивости, распределения внимания и переключаемости индивида.</p> <p>Психофизиологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности: Взаимосвязь профессиональной, психофизиологической и социально- психологической адаптации. Условия профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и продвижения по работе персонала. Личностные факторы.</p> <p>Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала: Классификация утомления, понятие термина «монотонность работы» и меры по ее предупреждению. Психофизиологические особенности работника, связанные с возрастом, несовместимостью человеческого организма с трудовой деятельностью. Методы распределения функций; распределение функций и рабочая нагрузка.</p> <p>Психофизиологические компоненты работоспособности персонала: Понятие термина «работоспособность». Предел работоспособности. Факторы, влияющие на уровень работоспособности. Причины пониженной работоспособности.</p> <p>Психофизиологические функциональные состояния, их роль и место в поведении персонала: Понятие психофизиологии функционального состояния. Уровень активации или уровень функционального состояния.</p> <p>Влияние эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала: Понятия эргономики и технической эстетики. Цели и задачи эргономики. Влияние особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала.</p> <p>Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологические состояния персонала: Понятие социально-психологического климата. Психофизиологические состояния персонала, сформированные под влиянием определенного социально-психологического климата в коллективе. Субъективное состояние: расстроенность, утомленность, чувство вины, тревожность.</p>
--------------	---

	<p>Психофизиология памяти, внимания и сознания: Развитие памяти. Внимание как особое и весьма сложное психическое явление, тесно связанное с мышлением. Определение сознания. Сознание как совместное знание.</p>
--	---

### **Конфликтология**

<p><b>Цель изучения дисциплины</b></p>	<p>Формирование у студентов целостного представления о современной теории и практике изучения конфликтов, навыках профессионального поведения в конфликтных ситуациях и регулирования конфликтов.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Основы теории конфликта: сущность и составляющие конфликтологической компетентности; место и роль конфликтов в жизнедеятельности человека, социальной группы, общества в целом; возможности прогнозирования и урегулирования конфликтов; позитивные и негативные функции конфликтов; типология конфликтов.</p> <p>Структура и динамика конфликта: структурная и процессуальная модели конфликта; основные элементы конфликта: объективные и субъективные (личностные), характеристика участников конфликта, образ конфликтной ситуации, формы и причины искаженного восприятия конфликта; динамика конфликта: стадии и этапы развития конфликта.</p> <p>Поведение личности в конфликте: индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на развитие конфликтов; внутриличностный конфликт; межличностные конфликты, специфика проявления межличностных конфликтов в различных видах профессиональной деятельности; модели поведения личности в конфликтном взаимодействии; определение уровня конфликтности личности и ее стрессоустойчивости; типология конфликтных личностей; методы диагностики конфликтности личности.</p> <p>Источники конфликтов и стрессов в организациях: объективные и субъективные причины возникновения конфликтов; влияние условий труда на возникновение конфликтов; причины и особенности инновационных конфликтов, источники сопротивления инновациям; стрессы как причина возникновения и обострения конфликтов; психологический террор (моббинг) в организации; предпосылки и типы конфликтов в сфере управления; конфликты стиля управления.</p> <p>Предупреждение конфликтов в организациях: система распорядительных (структурных) методов предупреждения конфликтов и стрессов; социально-психологические методы предупреждения и урегулирования конфликтов; поддержание сотрудничества в организациях; институционализация отношений в организации как форма предупреждения конфликтов.</p> <p>Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов: стратегии конфликтного поведения; методический инструментарий самодиагностики в конфликтной ситуации; критерии конструктивного развития конфликта; показатели деструктивных и конструктивных процессов в конфликте; выбор участниками конфликта оптимального способа его разрешения; этапы и последовательность оптимального урегулирования конфликтов.</p> <p>Применение коммуникативных технологий в конфликтах:</p>

	<p>«барьеры» коммуникаций, диагностические схемы коммуникации; понятие и виды конфликтогенов; универсальные правила улучшения взаимоотношений в конфликтном взаимодействии; деструктивные поведенческие реакции в групповом конфликтном взаимодействии; технологии регулирования эмоционального напряжения в конфликтах; методы работы с провокациями; структурирование конфликтных групп.</p> <p>Методы профилактики и коррекции стресса: основные подходы к борьбе со стрессом: «объектная» и «субъектная» парадигмы; классификация методов профилактики и коррекции стресса; методы психологической саморегуляции и управление стрессом: базовые техники и вспомогательные средства.</p> <p>Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны: предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликтов, роли третьей стороны; процесс посредничества и его основные этапы, стили и методы посредничества; личностные свойства и профессиональные качества субъекта посреднических отношений; условия результативности третьей стороны в урегулировании конфликтов.</p> <p>Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов: переговоры как приоритетный способ преодоления конфликтного противостояния; структура и функции переговоров, основное содержание переговорного процесса, модели поведения партнеров в переговорном процессе, переговорные стратегии, тактические приемы на переговорах.</p> <p>Организационный механизм управления конфликтами и стрессами: место управления конфликтами и стрессами в системе управления организацией и ее персоналом; нормативное регулирование конфликтов; условия профилактики и предупреждения конфликтов; роль коллектива в преодолении конфликтов, возможности его влияние на конфликтное поведение отдельных сотрудников; решающая роль руководителя в урегулировании конфликтов.</p>
--	---

### ***Основы безопасности труда***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов осуществлять процесс управления обеспечением безопасности труда персонала.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Актуальность изучения проблем безопасности труда. Проблемы безопасности труда в современных условиях хозяйствования в России. Основные направления государственной политики в области безопасности труда.</p> <p>Методология управления безопасностью труда в организации: угроза безопасности организации; основные направления безопасности организации; основные понятия безопасности труда персонала; задачи обеспечения безопасности труда; общие требования, предъявляемые к организации безопасности труда персонала.</p> <p>Персонал как объект обеспечения безопасности труда: профессиональные риски; психофизиологическая адаптация к условиям профессиональной деятельности; понятие режимов труда и отдыха персонала; психофизиологические компоненты работоспособности персонала; виды дисциплинарных отношений:</p>

	<p>охранительные, поощрительные, воспитательные, организационные; коллективные договоры и соглашения по охране труда.</p> <p>Основные вредные производственные факторы условий труда; профессиональные заболевания и производственный травматизм: влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды; принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях; основные способы нормализации микроклимата; методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p> <p>Управление безопасностью труда в организации: организация службы безопасности и охраны труда персонала; функции управления безопасностью труда; распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации; инструктирование персонала по безопасности труда; пропаганда безопасности труда в организации и формирование культуры труда.</p> <p>Технологии управления безопасностью труда: выделение работ с повышенными требованиями к их проведению; определение опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах; предоставление льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда и разработка мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда; обучение персонала безопасности труда и проверка знания требований охраны труда и техники безопасности.</p> <p>Эффективность мероприятий по безопасности труда персонала: обеспечение экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий труда и внедрении более совершенных средств охраны труда; обеспечение экономической ответственности работодателя за нарушение требований безопасности и охраны труда; затраты на компенсации за работу во вредных и/или опасных условиях труда; затраты по возмещению вреда пострадавшим; зарубежный опыт обеспечения и экономической оценки охраны труда.</p> <p>Государственный надзор и контроль безопасности труда: государственный надзор и контроль соблюдения законодательства Российской Федерации о труде и охране труда; административная, дисциплинарная и уголовная ответственность работодателей и должностных лиц, виновных в нарушении законодательных или иных нормативно-правовых актов по безопасности труда, в невыполнении обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями, а также чинивших препятствия деятельности представителей государственного надзора и общественного контроля; ответственность работников организаций (предприятий) за нарушение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда и технике безопасности.</p>
--	---

### ***Основы организации труда***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов осуществлять процесс организации труда персонала на научной основе при учете факторов внешней и внутренней среды организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины	Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ): основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда. Общие вопросы нормирования труда: понятие, классификация и

(основные блоки, темы)	<p>методы нормирования труда, его роль, функции и задачи; классификация норм труда.</p> <p>Труд и трудовой процесс: понятие и структура: составные элементы организации процессов труда; основные принципы и методы рациональной организации трудовых процессов. Разделение и кооперация труда: понятие, формы и виды разделения труда; формы кооперации труда. Регламентация труда персонала: формы, объекты, технологии и особенности регламентации труда персонала.</p> <p>Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени: классификация затрат рабочего времени; способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени; трудоемкость работ и пути ее снижения.</p> <p>Организация, аттестация и рационализация рабочих мест: понятие, виды и организация рабочих мест; их оснащение, оборудование и планировка. Рациональные режимы труда и отдыха: рабочее время и его использование; работоспособность человека, динамика в течение рабочего времени; режимы труда и отдыха.</p> <p>Организация трудовых коллективов: формы и принципы организации первичных трудовых коллективов; методика обоснования их численности. Дисциплина труда как способ повышения эффективности и качества труда: дисциплина труда: содержание, способы ее оценки, измерения и контроля; понятие и виды дисциплины труда как формы реализации порядка на предприятии.</p> <p>Организация контроля использования рабочего времени: контроль рабочего процесса, управление результатом; виды контроля.</p> <p>Организация проектирования труда управленческого персонала: оценка уровня организации труда персонала; этапы оргпроектирования работ по регламентации и состав проектной документации.</p> <p>Кадровые службы как организатор труда персонала на предприятии: роль кадровых служб в обеспечении работы по повышению уровня организации труда на предприятии.</p> <p>Техника постановки целей: правила эффективной постановки целей; модель SMART; дерево целей. Особенности организации труда руководителя: классификация функций, технологий и методов труда руководителя; рабочий день руководителя.</p> <p>Роль и место информации в организации труда управленческого персонала: информация как главный предмет труда и предпосылка успешной работы; способы автоматизации и использования.</p> <p>Индивидуальный рабочий стиль: основные элементы и направления совершенствования индивидуального рабочего стиля.</p>
------------------------	---

### ***Регламентация и нормирование труда***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов осуществлять процесс регламентации и нормирования труда персонала организации на научной основе при учете факторов внешней и внутренней среды организации.
Краткая характеристика учебной	Теория регламентации труда персонала в организациях: теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда; сущность, классификация регламентов труда и

<p>дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>их взаимосвязь с управлением персоналом; организационные формы регламентации труда персонала; формы регламентации труда.</p> <p>Классификация регламентов по элементам системы управления организацией: регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления; технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений; регламенты, относящиеся непосредственно к персоналу управления, к предмету его труда - информации, к методам организации управления и техническим средствам управления.</p> <p>Методические основы регламентации управленческого труда в организациях. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности; особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих. Формирование системы регламентирования труда управленческого персонала в организациях, организационный механизм управления разработкой системы регламентирования управленческой деятельности.</p> <p>Практика разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях: особенности построения оргструктур как основных форм регламентации труда управленческого персонала; регламентация функциональных взаимосвязей управленческого персонала; информационное обеспечение процессов, технического и программного обеспечения системы регламентации труда управленческого персонала.</p> <p>Сущность нормирования труда: нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений; значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности; система норм и нормативов труда; уровни норм и нормативов.</p> <p>Классификация норм и нормативов по труду: виды норм труда; нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы; нормы результатов труда; область применения основных видов норм труда; виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.</p> <p>Классификация затрат рабочего времени: структура затрат рабочего времени; нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени; структура нормы времени; норма штучно-калькуляционного времени. Исследование затрат рабочего времени: методы исследования.</p> <p>Комплексное обоснование норм труда: обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов; критерий оптимальности варианта норм труда. Пересмотр норм труда и оценка их качества.</p> <p>Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда; нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов. Нормирование труда отдельных категорий персонала: нормирование труда основных и вспомогательных рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей.</p>
--	---

## ***Мотивация и стимулирование трудовой деятельности***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов побуждения человека к труду, управления трудом на основе знания современных форм, методов и механизмов мотивации и стимулирования.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, где рассматриваются принципы функционирования, элементы системы и состав подсистем системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, классические и современные теории трудовой мотивации, механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации.</p> <p>Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала, существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования, порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации.</p> <p>Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала, методика и практика применения методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников, порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета».</p> <p>Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования, порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности, субъект и объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления, практические подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: показатели, критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания.</p>

## ***Оплата труда персонала***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности студентов формировать систему мотивации и стимулирования персонала организации посредством разработки эффективной системы оплаты труда.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации.</p> <p>Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда. Эволюция теорий заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Факторы,</p>

	<p>воздействующие на заработную плату. Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие. Прожиточный минимум: виды, содержание. Дифференциация по социально-демографическим группам и районам страны.</p> <p>Организация оплаты труда. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Условия оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда различных категорий персонала. Дополнительная и поощрительная оплата труда. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.). Премияльные системы. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы. Участие в прибылях. Доплаты и компенсации. Оплата работы в неблагоприятных условиях труда. Районное регулирование заработной платы. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях. Надбавки и возмещение расходов.</p> <p>Система социальных льгот и выплат (социальный пакет) в системе оплаты труда. Функции и назначение социальных льгот и выплат. Структура социального пакета. Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала. Отсроченные платежи.</p> <p>Регулирование оплаты труда. Механизм регулирования оплаты труда. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда.</p> <p>Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест. Разработка системы социальных льгот персоналу. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда.</p> <p>Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда. Методы планирования фонда оплаты труда. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.</p>
--	--

### **Организационная культура**

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Формирование научного представления об организационной культуре как социальном феномене, готовности использовать компоненты организационной культуры как факторы повышения эффективности управления персоналом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Организационная культура как социальное явление. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.</p> <p>Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.</p>

	<p>Аналитический подход к изучению организационной культуры. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.</p> <p>Функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и негативные культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками.</p> <p>Типология организационных культур. Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.</p> <p>Факторы формирования организационной культуры. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</p> <p>Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.</p> <p>Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.</p> <p>Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.</p> <p>Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.</p>
--	---

### ***Этика деловых отношений***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Овладение теоретическими знаниями и выработка практических навыков по вопросам этики деловых отношений и процедурам проведения деловых переговоров в профессиональной деятельности.
--	---

<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Место и роль этики деловых отношений в современном обществе. Социальные функции профессиональной этики. Отличительные особенности этики деловых отношений как профессиональной этики. Современные этические проблемы и моральные конфликты деловых отношений. Деловая этика и индивидуальная нравственность делового человека. Деловая этика и конфликт интересов. Этические принципы деловых отношений.</p> <p>Этика и социальная ответственность организаций. Формирование системы норм. Взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений. Проблема контроля качества деловой этики в организации. Критические сферы этического регулирования в организации. Методы повышения этического уровня организаций.</p> <p>Управленческая этика и этика деятельности руководителя. Профессиональная этика руководителя. Инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения. Этика решения спорных вопросов и конфликтных ситуаций.</p> <p>Структура и функции делового общения. Общение как социально-психологическая проблема. Понятие и формы «барьеров общения», пути их преодоления. Понятие и основные слагаемые коммуникативной культуры. Особенности делового общения. Формы делового общения, их особенности. Сущность и основные принципы и методы управления деловым общением.</p> <p>Вербальное общение. Виды коммуникативности. Принципы речевого воздействия. Коммуникативные эффекты. Роль культуры речи в обеспечении этичности делового общения. Этика использования средств выразительности деловой речи. Отличительные особенности устной речи по сравнению с письменной работой. Типичные ошибки, возникающие при недостаточном внимании к подготовке выступления. Применение стилистических форм повышения выразительности речи в деловом выступлении.</p> <p>Невербальное общение. Особенности и значение невербального канала общения.</p> <p>Межнациональные различия невербального общения.</p> <p>Дистанционное общение. Этические нормы телефонного разговора. Этические нормы разговора по мобильному телефону. Культура делового письма. Современные требования к оформлению и содержанию деловых бумаг - писем, записок, отчетов. Электронный этикет.</p> <p>Правила проведения деловых бесед, переговоров, совещаний. Правила подготовки и проведения деловой беседы. Типичные ошибки, допускаемые при подготовке и проведении деловой беседы. Применение правил вербальной и невербальной обратной связи. Виды дискуссии. Особенности структуры беседы при различных видах диалога, дискуссии.</p> <p>Место и значение критики в процессе профессиональной деятельности. Виды служебных совещаний и основные требования к их организации и проведению. Правила проведения собеседований.</p> <p>Манипуляции в общении и их характеристики. Основные составляющие манипулятивного воздействия. Правила и механизм нейтрализации манипуляций в общении. Приемы, стимулирующие</p>
---	--

	<p>создание доверительных отношений в процессе общения. Искусство комплиментов в деловом общении.</p> <p>Современный деловой этикет и его составляющие. Этикет приветствий и представлений. Общие требования, предъявляемые к внешнему облику делового человека. Основные правила поведения в общественных местах. Правила поведения на деловых приемах. Правила обмена подарками при деловом общении. Международный деловой этикет. Особенности национальных стилей общения.</p>
--	---

### ***Инновационный менеджмент в управлении персоналом***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	<p>Формирование у студентов необходимых профессиональных знаний и овладение ими компетенциями в области инновационного менеджмента в управлении персоналом организации.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс: характеристика постиндустриального общества; проблемы инновационного развития экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом. Теория инноватики: становление теории и современные концепции инноватики; инновационный процесс; инновации как объект управления: сущность, функции, жизненный цикл; трансфер и диффузия инноваций.</p> <p>Организационные формы инновационной деятельности: сравнительная характеристика и взаимосвязь функциональной и инновационной деятельности в организации; проектно-ориентированные компании и подразделения; организационные структуры инновационных предприятий; характеристика инновационного потенциала организации.</p> <p>Управление инновационными программами и проектами: сущность, программно-целевого управления; инновационный проект: понятие, содержание, порядок разработки и реализации, риски; экономическая эффективность инвестиций и инновационных проектов.</p> <p>Управление новаторской деятельностью персонала в организации: персонал организации как источник инноваций; организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала; инновационная активность различных типов трудовых коллективов; интеллектуальная собственность; управление персоналом проектных групп - эффективный механизм реализации инноваций; стимулирование инновационной деятельности персонала.</p> <p>Человеческий капитал - форма реализации персонала в инновационной организации: человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала организации; становление и развитие концепции человеческого капитала; концепция человеческого капитала как методологическая предпосылка инвестиционных процессов в управлении персоналом.</p> <p>Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности: исходные предпосылки и трактовка основных понятий кадровой инноватики; понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом; инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций; сравнительная характеристика направленности функций управления</p>

	<p>персоналом в традиционной и инновационной организации.</p> <p>Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций: роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации; этапы процесса управления кадровыми инновациями; особенности внедрения кадровых инноваций; реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры; инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования; факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.</p>
--	--

### *Документационное обеспечение управления персоналом*

<b>Цель изучения дисциплины</b>	<p>Формирование готовности у студентов организовывать документационное обеспечение деятельности по управлению персоналом организации.</p>
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Формирование системы кадровой документации: классификация документов по управлению персоналом в организации, система организационно-распорядительной документации и информационно-справочной документации по кадрам, структура и назначение документов, создаваемых и функционирующих в системе управления персоналом организации, требования законодательных и нормативных норм права, регламентирующих работу с кадровыми документами, общие требования к оформлению кадровой документации.</p> <p>Организация кадрового делопроизводства, порядок работы с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда (в том числе государственные требования, общие правила, содержание, структура, назначение и стандартный порядок заполнения унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда), правила заполнения, ведения и хранения трудовых книжек, порядок разработки штатного расписания организации, порядок, обязательные правила и практика оформления документов, сопровождающих прием на работу, перевод работников на другую работу, отпуска, направление работников в служебные командировки, документация по поощрению работников и дисциплинарным взысканиям, нормативно-правовые основы, обязательные правила и особенности документального оформления прекращения действия трудового договора с работником.</p> <p>Документационное обеспечение управления персоналом, назначение и порядок разработки локальных нормативных актов по управлению персоналом, организация работы с персональными данными работников, правила, порядок и практика разработки внутренних унифицированных форм документов по кадровым вопросам, разрабатываемых в службе управления персоналом организации, требования к оформлению номенклатуры дел, порядок хранения документов и передачи в архив, а также виды, порядок проведения и документооборот при проведении проверок Государственной инспекцией труда и ответственность должностных лиц и работодателя за нарушение порядка кадрового делопроизводства.</p>

## *Экономика управления персоналом*

<p><b>Цель изучения дисциплины</b></p>	<p>Формирование у студентов знаний и умений по исследованию сущности, принципов и методов оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Теоретические основы формирования экономичных и эффективных систем управления персоналом. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономичных и эффективных организационных структур системы управления персоналом.</p> <p>Экономический механизм управления персоналом. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.</p> <p>Экономическая оценка трудового потенциала организации. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Современная концепция «человеческого капитала». Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.</p> <p>Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций.</p> <p>Управление расходами на персонал. Сущность и классификация расходов на персонал. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.</p> <p>Аудит и контроллинг персонала. Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Формирование модели контроллинга персонала в организации.</p> <p>Управление кадровыми рисками. Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков. Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.</p> <p>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.</p>

## *Управление социальным развитием персонала*

<p><b>Цель изучения дисциплины</b></p>	<p>Формирование комплекса знаний и навыков у специалистов по управлению персоналом, необходимых для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации, направленной на создание условий для самореализации человека в трудовой деятельности.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала - решающий фактор общественной стабильности: роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы.</p> <p>Персонал как объект социального управления: общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система.</p> <p>Социальное развитие персонала как объект управления: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия - объект или субъект социального управления.</p> <p>Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий): особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.</p> <p>Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий): особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.</p> <p>Основные факторы социальных изменений в современном обществе: промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.</p> <p>Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала: технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий.</p> <p>Внешние факторы социального развития персонала: территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.</p> <p>Механизм управления социальными процессами в организации:</p>

	<p>социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.</p> <p>Система управления социальным развитием персонала: структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации; организационные структуры управления социальными процессами на предприятии; взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями; нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.</p>
--	--

### ***Основы управленческого консультирования***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	<p>Формирование готовности у студентов к проведению эффективной диагностики состояния организации в целом и системы управления персоналом в частности, выработать и реализовать программу преобразований, обеспечивающую конкурентные преимущества организации.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Сущность и содержание консалтинговой деятельности: история возникновения управленческого консультирования; роль управленческого консультирования в обеспечении эффективности организации; современное состояние и перспективы развития консалтинга и мировой и отечественной практике.</p> <p>Консультирование как вид деятельности, консультационная услуга, особенности консультационных услуг; сущность процесса консультирования; роли консультанта и клиента, их взаимодействие в процессе консультирования; консультационный проект; формы договоров на оказание консультационных услуг; принципы управленческого консультирования; классификация консалтинговых услуг; основные стратегии работы, используемые консультантами.</p> <p>Организация консалтинговых услуг: субъекты и объекты консультирования; внутренние и внешние консультанты, их преимущества и недостатки; источники информации; модель поиска и выбора консультанта, критерии профессионализма консультанта.</p> <p>Стадии консультационного процесса. Анализ возможных последствий, рисков и неопределенностей, план-график работы, оформление проектной документации. Формирование отчета о проделанной работе. Завершение проекта, оценка выгод, получаемых консультантом.</p> <p>Методы работы консультантов: процессное консультирование, экспертное консультирование, обучающее консультирование, комплексное консультирование. Выбор методов работы консультанта в процессе формирования и реализации проекта. Ценообразование на консалтинговые услуги и финансирование деятельности консультантов.</p> <p>Консультирования по вопросам управления персоналом: выявление организационных патологий; виды диагностики проблем управления персоналом, объективные и субъективные методы</p>

	<p>диагностики; организационно-кадровый аудит, аудит кадровых процессов, аудит кадрового состава, аудит кадрового потенциала организации; методы оптимизации кадрового состава организации; предупреждение проблем с персоналом, основные направления обучающего консультирования по проблемам управления персоналом; управление персоналом кризисного предприятия.</p> <p>Ответственность консультанта: профессионально-этические принципы деятельности консультанта; определение ответственности консультанта за выполненную работу; требования к деятельности консультанта во время выполнения проекта; принципы работы с клиентом; ключевые компетенции и личностные качества консультанта.</p>
--	---

### ***Основы социального страхования***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование профессиональных знаний и навыков в части социально-страховой защиты материального и/или социального положения работающих и неработающих граждан.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Основы теории, отечественной и зарубежной практики и применяемых механизмов осуществления обязательных и добровольных видов социального страхования.</p> <p>Объективная необходимость, основные этапы и направления развития социального страхования; социальные риски (включая профессиональные риски), их природа и методы оценки; социальный интерес, его субъекты и содержание социальных отношений в обществе; современная законодательная база функционирования и развития обязательного и добровольного социального страхования; обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; обязательное медицинское страхование; обязательное пенсионное страхование; добровольные виды личного страхования; добровольное страхование от несчастных случаев; добровольное медицинское страхование; добровольное пенсионное страхование.</p>

### ***Управление карьерой персонала***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование представления о карьере и её планировании как необходимом условии развития персонала организации, готовности к управлению карьерой персонала и кадровым резервом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Карьера как объект управления. Виды деловой карьеры. Характеристика карьеры как объекта управления. Показатели объективных условий карьеры. Служебно-профессиональное продвижение. Основные направления исследования управленческой карьеры. Современные тенденции исследований управленческой карьеры.</p> <p>Условия формирования карьеры менеджера. Деятельность менеджера, его задачи и функции. Изменение роли менеджмента на различных этапах развития. Этапы развития и кризисы роста. Кадровый менеджмент на разных этапах развития организации. Профессиональные роли менеджера по персоналу. Особенности управленческой карьеры в государственной службе. Этапы деловой</p>

	<p>карьеры менеджера. Понятие и модели карьерных процессов.</p> <p>Типология построения карьеры. Основные этапы и стадии планирования и построения карьеры. Факторы, влияющие на типологию карьеры и построение модели карьеры. Модели служебной карьеры. Кадровый менеджмент в определении модели и пути карьерного роста. Индивидуальное консультирование.</p> <p>Управление личной деловой карьерой. Индивидуальное планирование деловой карьеры. Постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры. Профессиональная ориентация и выбор карьеры. Пути создания личной карьеры. Организация и регулирование личной карьеры. Контроль за достижениями и карьерными процессами.</p> <p>Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом. Содержание деятельности по управлению карьерой на различных этапах управления персоналом. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Технологии сопровождения и развития карьеры.</p> <p>Процесс планирования карьеры в организации. Основы планирования карьеры в организации. Сущность планирования карьеры в организации. Условия планирования карьеры в организации. Принципы планирования карьеры. Субъекты планирования карьеры. Основные мероприятия по планированию карьеры. Процесс планирования и развития карьеры. Особенности планирования деловой карьеры менеджера по персоналу.</p> <p>Образовательный аспект в управлении карьерой персонала. Определение потребности в профессиональном развитии. Обучение и получение квалификации, повышение квалификации, профессиональная переподготовка. Взаимосвязь планирования карьеры и обучения. Внутрифирменное и внефирменное обучение персонала.</p> <p>Управление кадровым резервом организации. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Источники формирования резерва кадров. Этапы формирования кадрового резерва. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров. Планирование и организация работы с резервом кадров.</p> <p>Оценка качества управления карьерой персонала и работы с кадровым резервом.</p>
--	---

### ***Управление трудовыми ресурсами***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование готовности у студентов строить систему управления персоналом организации с учетом особенностей управления трудовыми ресурсами в современной экономике, и особенностей механизмов функционирования рынков труда.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Трудовые ресурсы, их формирование и использование. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов: трудоспособное население, экономически активное население. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов.</p> <p>Мобильность трудовых ресурсов. Понятие мобильности трудовых ресурсов. Социально-профессиональная мобильность трудовых ресурсов. Территориальная мобильность трудовых ресурсов, миграция населения и её виды, причины миграции и условия</p>

	<p>формирования территориальной мобильности, последствия миграции, показатели миграции населения. Миграционная политика.</p> <p>Занятость трудовых ресурсов. Понятие занятости и её социально-экономическая сущность, виды занятости и их характеристика, формы занятости и их характеристика. Показатели эффективности занятости, оценка уровня занятости. Современные тенденции в области занятости в мире и в России.</p> <p>Безработица. Понятие безработицы и причины её возникновения. Виды безработицы и их причины. Оценка уровня безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы. Современные тенденции безработицы в мире и в России.</p> <p>Рыночный механизм регулирования занятости трудовых ресурсов. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы, Структуризация рынков труда, сегментация рынков труда, особенности национальных моделей рынка труда, внешний и внутренний рынки труда. Механизм функционирования рынка труда его элементы. Оценка и прогнозирование ситуации на рынке труда.</p> <p>Государственная система управления трудовыми ресурсами. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения, механизм её реализации. Основные направления государственного регулирования рынка труда, механизмы государственного регулирования рынка труда, выбор стратегии регулирования рынка труда, основные методы регулирования рынка труда.</p> <p>Обеспечение занятости трудовых ресурсов. Участие работодателей в обеспечении занятости. Взаимосвязь служб управления персоналом предприятий с государственной службой занятости, программы занятости и преодоления безработицы. Сокращение рабочей силы, массовое высвобождение работников. Политика по защите высвобождаемых работников, мероприятия по защите высвобождаемых работников.</p> <p>Социальные гарантии и компенсации в области занятости и безработицы. Гарантии государства в области занятости. Оказание материальной помощи. Компенсации работникам, высвобождаемым с предприятий.</p>
--	---

### ***Компьютерное делопроизводство***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	Формирование у студентов готовности применять современные компьютерные и информационные технологии при организации делопроизводства системы управления персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	<p>Современные информационные технологии в делопроизводстве. Создание и оформление документов с помощью современных программных средств.</p> <p>Работа с кадровой документацией с помощью современных программных средств. Оформление документов при приеме на работу. Оформление и ведение личных дел и личных карточек работников. Оформление документов при перемещении персонала. Оформление документов о предоставлении отпуска и направлении в командировку. Оформление документов при увольнении персонала.</p> <p>Организация документооборота с помощью современных информационных технологий. Приём-передача и регистрация</p>

	<p>документов. Контроль исполнения и справочная работа. Хранение документов в электронной форме. Обеспечение сохранности документов в электронной форме.</p> <p>Автоматизация деятельности специалистов по делопроизводству. Комплексные системы автоматизации делопроизводства. Организация компьютеризированного рабочего места.</p>
--	--

### ***Маркетинг***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	<p>Формирование теоретических знаний в функциональных областях маркетинга и развитие практических навыков эффективного использования маркетинговых технологий и инструментов в управленческой деятельности.</p>
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Современные концепции и виды маркетинговой деятельности компании в условиях усиления конкуренции. Механизм постановки целей маркетинга и их реализации с использованием маркетинговых технологий и инструментов, обеспечивающих достижение долгосрочных целей развития компании.</p> <p>Виды и методы маркетинговых исследований. особенности разработки ТЗ, выбор технологий сбора и обработки различных видов маркетинговой информации, организацию процесса маркетинговых исследований, особенности взаимодействия с маркетинговыми исследовательскими компаниями.</p> <p>Принятие маркетинговых решений. Управлением продуктом - формирование продуктового предложения, оценка конкурентоспособности продуктов разработка стратегий их позиционирования на этапах жизненного цикла. Развития ассортимента, номенклатуры, товарных марок и политики в области новых продуктов; маркетинговыми коммуникациями - формирование и координация рекламы, управлением ценами - выбор цели, принципов и стратегии ценообразования, определение фактических цен, скидок и надбавок; политикой формирования сбытовой сети - разработка стратегий сбыта; выбор каналов распределения, организация системы товародвижения и продаж.</p> <p>Инструменты маркетинга направленные на подготовку решений по стратегическому развитию организации на основе анализа стратегической сегментации и привлекательности рынка, включая выявление стратегических возможностей организации, анализ ее конкурентоспособности, выбор маркетинговой стратегии.</p> <p>Специфические области применения маркетинга: промышленный маркетинг, международный маркетинг, маркетинг услуг, маркетинг некоммерческих организаций, прямой маркетинг. Особое внимание уделяется маркетингу интеллектуальных продуктов и новаций.</p>

### ***Психология труда***

<b><i>Цель изучения дисциплины</i></b>	<p>Освоение знаний в области психики субъекта труда, и формирование готовности к использованию внутреннего компонента трудовой деятельности человека для решения профессиональных задач.</p>
--	--

<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Объект, предмет и задачи психологии труда: анализ представлений о предмете и задачах психологии труда, понятие «профессия», классификация профессий, методы анализа труда.</p> <p>Индивидуально-типологические свойства личности и их влияние на трудовую деятельность: основные характеристики нервных процессов.</p> <p>Современные классификации индивидуально-типологических характеристик, индивидуальный стиль деятельности, особенности его формирования и функциональное значение в трудовой деятельности, профессионально-значимые свойства и их характеристики.</p> <p>Профессионально-значимые особенности личностной сферы: мотивационная сфера личности, ценности сотрудников организации, индивидуально-личностные характеристики, влияющие на поведение работников.</p> <p>Этапы профессионального развития: факторы, детерминирующие возникновение профессиональных и возрастных кризисов, профессиональные деструкции и деформации, причины их возникновения и пути профилактики, психические и функциональные состояния и их влияние на эффективность деятельности.</p> <p>Анализ и организация трудовой деятельности: современный подход к анализу трудовой деятельности, принципы и методы профессионального консультирования и профориентации, профессиональный отбор - современные технологии.</p>
---	---