

Для представления на сайте университета

Аннотации рабочих программ дисциплин (модулей) и практик

38.04.01 «Экономика», Магистерская программа «Экономика персонала и кадровый консалтинг»

Дисциплина:	Б1.О.01 Макроэкономика (продвинутый уровень)
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- дополнить и расширить теоретические знания магистрантов в области макроэкономики, обеспечить взаимосвязь теоретического воззрения на макроэкономические проблемы и попытки их практического решения, а также приобретение навыков разработки стратегии поведения экономических агентов на макроуровне
Задачи изучения дисциплины:	- осуществить теоретическое освоение современных макроэкономических концепций и моделей; - применять теоретические положения, идеи и методы экономической науки для решения исследовательских задач; - самостоятельно находить новые знания по экономической науке в системе отечественных и зарубежных научных координат; - анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов; - приобрести навыки разработки теоретических макроэкономических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценки и интерпретации полученных результатов.
Основные разделы дисциплины:	1) Национальная экономика: цели и результаты. Макроэкономические модели реального и финансового секторов 2) Модели макроэкономического равновесия 3) Макроэкономическая динамика 4) Макроэкономическая политика: теория и практика 5) Открытая экономика. Макроэкономическое моделирование открытой экономики 6) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует

	<p>процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3-Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>ОПК-1- Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач.</p> <p>ОПК-1.1- Знает методологию, принципы и законы о принципах и законах функционирования экономики экономическая теория и институциональной экономики.</p> <p>ОПК-1.2- Умеет использовать знания фундаментальной экономической науки для решения практических профессиональных и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-1.3- Владеет инструментами использования методического обеспечения экономической статистики для решения практических профессиональных и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-3- Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике.</p> <p>ОПК-3.1- Знает актуальные направления научно-исследовательской деятельности по различным направлениям экономической науки и практики.</p> <p>ОПК-3.2- Умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; умеет ориентироваться в актуальных достижениях научных исследований и находить пути их приложения к конкретно-экономическим проблемам.</p> <p>ОПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для профессионального развития и составления программы исследований.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.О.021 Микроэкономика (продвинутый уровень)
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	приобретение студентами необходимых знаний и навыков в области микроэкономики для проведения наблюдения за поведением отдельных экономических субъектов, взаимодействие которых в ходе достижения своих целей образует общественное хозяйство.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов научное экономическое мировоззрение; – воспитать способность к критическому осмыслению и сравнительному анализу различных экономических концепций; – дать углубленные представления о принципах и законах функционирования рыночной экономики и ее основных субъектов – фирмы и домохозяйства; – познакомить со спецификой микроэкономического моделирования и анализа; – научить анализировать в общих чертах информацию о конкретных рынках, динамику цен и денежной массы; – обеспечить возможность применять полученные знания для принятия решений, связанных с основными экономическими проблемами, возникающими как вследствие рыночных изменений, так и решений властей различного уровня; – научить искать и анализировать информацию, необходимую для ориентирования в текущих ситуациях; – разъяснить основные экономические события в стране и за ее пределами; – сформировать у студента комплексное видение рыночных процессов.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Теория и моделирование спроса и предложения. 2) Теория поведения потребителей 3) Производственная функция. Экономические издержки и поведение фирмы на различных рынках 4) Рынок ресурсов. 5) Общее равновесие. Теория выбора в условиях неопределенности. 6) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой инфор-</p>

	<p>мацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>ОПК-1- Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач.</p> <p>ОПК-1.1- Знает методологию, принципы и законы о принципах и законах функционирования экономики экономическая теория и институциональной экономики.</p> <p>ОПК-1.2- Умеет использовать знания фундаментальной экономической науки для решения практических профессиональных и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-1.3- Владеет инструментами использования методического обеспечения экономической статистики для решения практических профессиональных и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-3- Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике.</p> <p>ОПК-3.1- Знает актуальные направления научно-исследовательской деятельности по различным направлениям экономической науки и практики.</p> <p>ОПК-3.2- Умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; умеет ориентироваться в актуальных достижениях научных исследований и находить пути их приложения к конкретно-экономическим проблемам.</p> <p>ОПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для профессионального развития и составления программы исследований.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.О.03 Экономическое обоснование организационно-управленческих решений
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	формирование у студентов комплекса теоретических знаний и практических навыков в сфере экономического обоснования организационно-управленческих решений.
Задачи изучения дисциплины:	<p>сформировать представления о теоретических основах экономического обоснования организационно-управленческих решений;</p> <p>сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, прогнозировать и принимать организационно-управленческие решения;</p> <p>привить навыки самостоятельного экономического обоснования организационно-управленческих решений.</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Сущность и специфика принятия управленческих решений в современных условиях 2) Организация процесса разработки управленческого решения; 3) Методика экономического обоснования и реализации управленческого решения 4) Особенности разработки управленческих решений в условиях неопределенности. 5) Контроль и ответственность руководителя за управленческое решение 6) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>ОПК-2- Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях.</p> <p>ОПК-2.1- Знает основы фундаментального и прикладного экономического анализа для решения актуальных задач.</p>

	<p>ОПК-2.2- Умеет строить экономические модели и проводить экономические расчеты на основе анализа и применения различных источников информации.</p> <p>ОПК-2.3- Владеет современными приемами и способами проведения экономических расчетов с использованием различных источников информации; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем в области экономики.</p> <p>ОПК-4- Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p> <p>ОПК-4.1- Знает методы принятия организационно-управленческих решений и виды ответственности за них; порядок поведения в нестандартных ситуациях.</p> <p>ОПК-4.2- Умеет нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения, в том числе в нестандартных ситуациях.</p> <p>ОПК-4.3- Владеет навыками анализа возможных последствий результатов организационно-управленческих решений, оценки их эффективности.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.О.04 Информационные технологии и программные средства в экономике
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- является формирование у магистрантов углубленных знаний и умений, необходимых для управления информационными системами организации, достижения ее стратегических целей, грамотного применения автоматизированных и неавтоматизированных информационных технологий, формирования системы информационного обеспечения управления должного качества.
Задачи изучения дисциплины:	– формирование комплексных знаний об основных тенденциях развития цифровых технологий, связанных с изменениями условий в области их применения; – формирование практических навыков применения информационных технологий при решении профессиональных задач.
Основные разделы дисциплины:	1) Сущность и перспективы развития информационных технологий. 2) Пакеты статистических расчетов 3) Понятие о специализированных экономических и управленческих компьютерных технологиях и стандартах 4) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия. УК-4.1- Знает основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно- коммуникационных технологий. УК-4.2- Умеет устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия; аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке. УК-4.3- Владеет навыками составления , перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.), в том числе на иностранном языке; представления результатов академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат. ОПК-3- Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике. ОПК-3.1- Знает актуальные направления научно-исследовательской деятельности по различным направлени-

	<p>ям экономической науки и практики.</p> <p>ОПК-3.2- Умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; умеет ориентироваться в актуальных достижениях научных исследований и находить пути их приложения к конкретно-экономическим проблемам.</p> <p>ОПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для профессионального развития и составления программы исследований.</p> <p>ОПК-5- Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p> <p>ОПК-5.1- Знает современные информационные технологии и программные средства, обеспечивающие решение актуальных практических и исследовательских задач в экономике.</p> <p>ОПК-5.2- Умеет применять современные информационные технологии и программные средства для поиска, обработки и анализа данных.</p> <p>ОПК-5.3- Владеет методами внедрения и использования современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.О.05 Современные методы экономического анализа
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	формирование целостного представления о современном анализе хозяйственной деятельности организаций как важнейшей функции управления, осмысление и понимание основных методов экономического анализа и их применение на разных стадиях процесса разработки и принятия управленческих решений, получение практических навыков по анализу и оценке различных направлений производственно-хозяйственной, финансовой и инвестиционной деятельности
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – изучение теоретических основ и приобретение практических навыков современных методов экономического анализа производственно-хозяйственной и финансовой деятельности предприятия; – развитие навыков выбора приемов и методов анализа и проведения самостоятельных аналитических исследований; – развитие навыков составления аналитических заключений и разработки рекомендаций по мобилизации выявленных резервов и повышению эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Экономический анализ как самостоятельная область знаний. Информационная база анализа 2) Методы экономического анализа 3) Комплексная оценка эффективности деятельности хозяйствующего субъекта 4) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>ОПК-2- Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях.</p>

	<p>ОПК-2.1- Знает основы фундаментального и прикладного экономического анализа для решения актуальных задач.</p> <p>ОПК-2.2- Умеет строить экономические модели и проводить экономические расчеты на основе анализа и применения различных источников информации.</p> <p>ОПК-2.3- Владеет современными приемами и способами проведения экономических расчетов с использованием различных источников информации; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем в области экономики.</p> <p>ОПК-4- Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p> <p>ОПК-4.1- Знает методы принятия организационно-управленческих решений и виды ответственности за них; порядок поведения в нестандартных ситуациях.</p> <p>ОПК-4.2- Умеет нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения, в том числе в нестандартных ситуациях.</p> <p>ОПК-4.3- Владеет навыками анализа возможных последствий результатов организационно-управленческих решений, оценки их эффективности.</p> <p>ОПК-5- Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p> <p>ОПК-5.1- Знает современные информационные технологии и программные средства, обеспечивающие решение актуальных практических и исследовательских задач в экономике.</p> <p>ОПК-5.2- Умеет применять современные информационные технологии и программные средства для поиска, обработки и анализа данных.</p> <p>ОПК-5.3- Владеет методами внедрения и использования современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.О.06 Экономика организации (продвинутый уровень)
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	Очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	Углубление и расширение комплекса знаний о социально-экономическом и административно-хозяйственном механизме деятельности предприятия (фирмы)
Задачи изучения дисциплины:	– овладение приемами и средствами разработки и принятия управленческих решений по формированию и использованию производственного потенциала, взаимодействию всех видов ресурсов, организации и повышению эффективности всех видов деятельности фирмы в различных отраслях экономики
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Основные понятия экономики организации 2) Ресурсное обеспечение организации 3) Финансовая система и результаты хозяйственной деятельности организации 4) Процесс управления организацией. Формирование конкурентных преимуществ 5) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОПК-1- Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач.</p> <p>ОПК-1.1- Знает методологию, принципы и законы о принципах и законах функционирования экономики экономическая теория и институциональной экономики.</p> <p>ОПК-1.2- Умеет использовать знания фундаментальной экономической науки для решения практических профессиональных и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-1.3- Владеет инструментами использования методического обеспечения экономической статистики для решения практических профессиональных и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-2- Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях.</p> <p>ОПК-2.1- Знает основы фундаментального и прикладного экономического анализа для решения актуальных задач.</p> <p>ОПК-2.2- Умеет строить экономические модели и проводить экономические расчеты на основе анализа и применения различных источников информации.</p> <p>ОПК-2.3- Владеет современными приемами и способами проведения экономических расчетов с использованием различных источников информации; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем в области экономики.</p> <p>ОПК-4- Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответствен-</p>

	<p>ность.</p> <p>ОПК-4.1- Знает методы принятия организационно-управленческих решений и виды ответственности за них; порядок поведения в нестандартных ситуациях.</p> <p>ОПК-4.2- Умеет нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения, в том числе в нестандартных ситуациях.</p> <p>ОПК-4.3- Владеет навыками анализа возможных последствий результатов организационно-управленческих решений, оценки их эффективности.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.О.07 Экономика труда и персонала
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	Очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	познакомить студентов с основными концепциями и идеями в области экономики труда и персонала, а также сформировать представление об основных методологических, эмпирических подходах, применяемых при анализе проблематики данной дисциплины.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> -сформировать представления о теоретических основах экономики труда и персонала; - сформировать умения на основе полученных знаний выбирать и применять существующие теоретические и эмпирические методы к анализу научных проблем, связанных с тематикой экономики персонала - выработать понимание того, как основные идеи экономики персонала могут применяться к практическим задачам конкретной организации или государственной экономической политики.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Труд как социально-экономическая категория. Социально-трудовые отношения. 2) Проблемы измерения производительности труда 3) Доходы, уровень и качество жизни населения. 4) Современные аспекты управления трудом на предприятии 5) Организация оплаты и стимулирования труда на предприятии. 6) Оценка и планирование затрат на персонал 7) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ОПК-1- Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач.</p> <p>ОПК-1.1- Знает методологию, принципы и законы о принципах и законах функционирования экономики экономическая теория и институциональной экономики.</p> <p>ОПК-1.2- Умеет использовать знания фундаментальной экономической науки для решения практических профессиональных и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-1.3- Владеет инструментами использования методического обеспечения экономической статистики для решения практических профессиональных и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-2- Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях.</p> <p>ОПК-2.1- Знает основы фундаментального и прикладного</p>

экономического анализа для решения актуальных задач.

ОПК-2.2- Умеет строить экономические модели и проводить экономические расчеты на основе анализа и применения различных источников информации.

ОПК-2.3- Владеет современными приемами и способами проведения экономических расчетов с использованием различных источников информации; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем в области экономики.

ОПК-4- Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.

ОПК-4.1- Знает методы принятия организационно-управленческих решений и виды ответственности за них; порядок поведения в нестандартных ситуациях.

ОПК-4.2- Умеет нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения, в том числе в нестандартных ситуациях.

ОПК-4.3- Владеет навыками анализа возможных последствий результатов организационно-управленческих решений, оценки их эффективности.

ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.

ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.

ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.

ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.

ПК-3- Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала и кадрового консалтинга, составлять программу исследований, организовать поиск, сбор, обработку и систематизацию информации для подготовки информационных обзоров, аналитических отчетов и научных публикаций.

ПК-3.1- Знает теоретические основы определения перспективных направлений исследований в экономике персонала и подходы к составлению программы исследований кадрового консалтинга.

ПК-3.2- Умеет критически оценивать результаты и перспективные направления исследований; составлять программу исследований на основе обобщения результатов, получен-

	<p>ных отечественными или зарубежными исследователями , формулировать и отстаивать свою точку зрения, применять понятийно-категориальный аппарат экономики персонала для представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.</p> <p>ПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для составления программы исследований, представления результатов проведенного исследования научному сообществу в конкретных экономических работах (публикациях).</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	курсовая работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.01 Философия и методология науки
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	формирование у магистрантов междисциплинарного мировоззрения, основанного на глубоком философском осмыслении естественных и технических наук, становление научного мышления, как части общечеловеческой культуры.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - показать роль философии в научном познании, продемонстрировать наличие философских оснований у всех фундаментальных научных теорий; - обосновать необходимость философского осмысления конкретных научных проблем в рамках философии науки; - определить место науки в культуре и показать основные моменты философского осмысления науки в социокультурном аспекте; - дать студенту представление об эволюции науки как самостоятельного вида духовной деятельности, раскрыть основные периоды в развитии науки; - представить структуру научного знания и описать его основные элементы; - познакомить студента с современными методологическими концепциями в области философии науки; - обсудить вопрос о нормах и ценностях научного сообщества; - содействовать формированию и развитию стремления к самостоятельной исследовательской работе.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные современные подходы к исследованию науки. 2. Возникновение науки и основные стадии ее исторической эволюции. 3. Наука как система знаний. Структура и динамика научного знания. 4. Методы познания современной науки: дифференциация и интеграция научного знания. 5. Социальные проблемы науки. 6. Современная философия техники. 7. Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философ-</p>

	<p>ского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.</p> <p>УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.</p> <p>УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.</p> <p>УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.</p> <p>ПК-3- Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала и кадрового консалтинга, составлять программу исследований, организовать поиск, сбор, обработку и систематизацию информации для подготовки информационных обзоров, аналитических отчетов и научных публикаций.</p> <p>ПК-3.1- Знает теоретические основы определения перспективных направлений исследований в экономике персонала и подходы к составлению программы исследований кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-3.2- Умеет критически оценивать результаты и перспективные направления исследований; составлять программу исследований на основе обобщения результатов, полученных отечественными или зарубежными исследователями, формулировать и отстаивать свою точку зрения, применять понятийно-категориальный аппарат экономики персонала для представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.</p> <p>ПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для составления программы исследований, представления результатов проведенного исследования научному сообществу в конкретных экономических работах (публикациях).</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик	Социально-гуманитарные дисциплины

программы:	
-------------------	--

Дисциплина:	Б1.В.02 Исследование систем управления персоналом
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	формирование системы знаний и компетенций в области исследования систем управления персоналом, а также стратегии, тактики и оперативной деятельности по управлению персоналом в организациях.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – освоение теоретических основ исследования систем управления персоналом; – исследование научных подходов к исследованию систем управления персоналом организации; – выявление ключевых направлений и особенностей исследования систем управления персоналом в организации; – ознакомление с методами и средствами исследования систем управления персоналом организации; – приобретение базовых навыков по управлению карьерой, ориентацией и адаптацией персонала.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Научные подходы к исследованию систем управления персоналом 2) Основные направления исследования систем управления персоналом в организации. 3) Методика исследования систем управления персоналом организации. 4) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p> <p>УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.</p>

	<p>УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.</p> <p>УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p> <p>ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.</p> <p>ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.</p> <p>ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.</p> <p>ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.</p> <p>ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.03 Кадровый консалтинг и аудит персонала
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – формирование целостного теоретического представления о кадровом консалтинге как особом виде профессиональной деятельности и системы знаний об основных принципах аудита персонала организации
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – дать представление о состоянии, проблемах и перспективах использования организациями услуг профессиональных консультантов; – углубить теоретические, методические и практические знания по вопросам анализа кадровых проблем клиентов и выявления оптимальных путей их решения; – дать системное представление о кадровом аудите и аудите системы управления человеческими ресурсами; – научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации и сформировать навыки анализа затрат на персонал; – выработать навыки анализа кадровых решений; – выработать у студентов навыки по проведению практических исследований, анализа проблемных ситуаций, по разработке предложений и рекомендаций, повышающих эффективность управления персоналом, научить их устанавливать такие взаимоотношения между клиентской и консультационной организациями (консультантом), которые позволят находить оптимальные решения в заранее установленные сроки.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Кадровый консалтинг как профессиональная поддержка бизнеса. Модель профессиональной компетенции консультанта. 2) Нормативно-правовая база, регламентирующая вопросы осуществления кадрового консалтинга и аудита персонала. 3) Классификация консультационных услуг 4) Этапы процесса кадрового консультирования. 5) Организационно-методические основы аудита персонала организации 6) Основные направления аудита персонала: аудит рабочих мест, аудит устойчивости кадров, аудит вознаграждения работников, аудит условий и безопасности труда, аудит корпоративной культуры и приверженности персонала, аудит системы управления персоналом. 7) Организация работы консалтинговых организаций. 8) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуа-</p>

ции как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.

УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.

УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.

УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.

УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.

УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-4.1- Знает основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно- коммуникационных технологий.

УК-4.2- Умеет устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия; аргументированно и кон-

	<p>структивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.</p> <p>УК-4.3- Владеет навыками составления , перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.), в том числе на иностранном языке; представления результатов академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат.</p> <p>ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.</p> <p>ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.</p> <p>ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.</p> <p>ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.</p> <p>ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	Экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	курсовая работа

**Кафедра – разработчик
программы:**

Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.04 Современные технологии управления персоналом
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	формирование у магистрантов понимания основных современных трендов и проблем в сфере HR, освоение инструментов и технологий, позволяющих эффективно решать актуальные задачи в области управления персоналом
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – сформировать целостное теоретическое представление об управлении персоналом как особом виде профессиональной деятельности и научного знания; – освоить понятийный аппарат в области управления персоналом; – изучить современные технологии кадровой работы; – получить практические навыки принятия кадровых решений в организации – овладеть навыками анализа кадровой ситуации, процесса отбора, подбора, адаптации, оценки, аттестации, развития, высвобождения персонала
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Эволюция концепций и методов управления персоналом организации 2) Кадровая стратегия и организационное проектирование системы управления персоналом 3) Технологии формирования персонала в организации (планирование потребности в персонале, подбор и отбор кандидатов, расстановка по рабочим местам) 4) Технологии оценки персонала (текущая деловая оценка, аттестация, независимая оценка квалификации) 5) Технологии развития персонала в организации (профессиональное и внутриорганизационное обучение, деловая карьера, социализация и профориентация) 6) Технологии вознаграждения персонала (мотивация и стимулирование, организация оплаты труда) 7) Технологии увольнения работников из организации (текучесть кадров, высвобождение персонала) 8) Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом 9) Промежуточная аттестация по дисциплине
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p>

УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.

УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.

УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.

ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа до-

кументов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи .

ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.

ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.

ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.

ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом , методики разработки стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.

ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.

ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.

ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.

ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности

	работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.05 Управление кадровыми рисками и безопасностью труда
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- формирование совокупности теоретических представлений по вопросам анализа кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, а также развитие профессиональных компетенций по обеспечению безопасности труда
Задачи изучения дисциплины:	сформировать представления о теоретических основах управления кадровыми рисками и безопасностью труда; сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, прогнозировать и решать возникающие в практической деятельности проблемы управления кадровыми рисками и безопасностью труда; привить навыки самостоятельного решения практических задач в сфере управления кадровыми рисками и безопасностью труда.
Основные разделы дисциплины:	1) кадровые риски в системе экономической безопасности организации; 2) технологии оценки кадрового риска и разработка модели управления рисками; 3) система управления безопасностью труда в организации; 4) оценка эффективности мероприятий по управлению кадровыми рисками и безопасностью труда в организации. 5) Промежуточная аттестация по дисциплине
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий. УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению. УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов. УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной рабо-

те; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.

УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.

УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.

ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.

ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.

ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.

ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать

	<p>информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.</p> <p>ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.</p> <p>ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.06 Реинжиниринг бизнес-процессов
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	формирование углубленных теоретических знаний, а также практических умений и прикладных навыков в области процессного управления, овладения на этой основе методами анализа, проектирования, моделирования и совершенствования бизнес-процессов организации для повышения ее конкурентоспособности и эффективности
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – сформировать представления о теоретических основах реинжиниринга бизнес-процессов; – освоение методов и приемов реинжиниринга бизнес-процессов; – приобретение практических навыков и умения, необходимых для использования процессного подхода в управлении организацией
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Процессный подход к управлению организацией 2. Моделирование и описание бизнес-процессов 3. Управление организацией на основе бизнес-процессов 4. Проектирование и реинжиниринг бизнес-процессов 5. Промежуточная аттестация по дисциплине
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p> <p>УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять ре-</p>

зультаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.

ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.

ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.

ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.

ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.

ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.

ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.

	ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.
Общая трудоёмкость дисциплины:	33.е
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.01.01 Деловой иностранный язык 1
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	совершенствование коммуникативной, социокультурной и межкультурной компетенций, а также навыков и умений, необходимых для квалифицированной деятельности в различных сферах и ситуациях делового партнерства, совместной производственной и научной работы, а также для эффективного делового профессионального общения на современном иностранном языке в устной и письменной форме.
Задачи изучения дисциплины:	совершенствование и развитие полученных в высшей школе языковых знаний, навыков и умений по всем видам речевой деятельности, определяющим фактором при этом является профессиональная направленность в практическом использовании иностранного языка.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высшее и послевузовское образование в России, Великобритании и США. 2. Формы организации бизнеса. Виды компаний. Структура компании. 3. Устройство на работу. Заявление о приеме на работу. 4. Написание резюме и собеседование при приеме на работу. 5. Телефонные разговоры. Речевые формулы общения. 6. Деловая командировка. 7. Деловая переписка: телеграммы, телексы, факсы. 8. Деловая переписка: запросы, предложения и заказы. 9. Деловые встречи. 10. Подготовка и ведение деловой презентации. 11. Ведение переговоров и заключение контрактов. 12. Культурные особенности ведения бизнеса в России и англоязычных странах. Различия в деловом общении. 13. Общение в бизнесе. 14. Экспорт-импорт. 15. Маркетинг. 16. Торговля.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.</p> <p>УК-4.1- Знает основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно- коммуникационных технологий.</p> <p>УК-4.2- Умеет устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия; аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.</p> <p>УК-4.3- Владеет навыками составления , перевода и редак-</p>

	тирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.), в том числе на иностранном языке; представления результатов академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат.
Общая трудоёмкость дисциплины:	6 з.е.
Всего часов по учебному плану:	216
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет, зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Социально гуманитарные дисциплины

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.01.02 Деловой иностранный язык 2
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	совершенствование коммуникативной, социокультурной и межкультурной компетенций, а также навыков и умений, необходимых для квалифицированной деятельности в различных сферах и ситуациях делового партнерства, совместной производственной и научной работы, а также для эффективного делового профессионального общения на современном иностранном языке в устной и письменной форме.
Задачи изучения дисциплины:	совершенствование и развитие полученных в высшей школе языковых знаний, навыков и умений по всем видам речевой деятельности, определяющим фактором при этом является профессиональная направленность в практическом использовании иностранного языка.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Представление, знакомство, приветствие. Названия стран, языки, национальности. 2. Персонал фирмы. Структура фирмы. Профессии. Визитная карточка. 3. Поиск работы. Устройство на работу. Заявление о приеме на работу. 4. Написание резюме и собеседование при приеме на работу. 5. Ролевая игра " Приём на работу" 6. Контрольная работа. 7. Informationsmedien. Телеграммы, телексы, факсы. Сокращения в факсах и телексах. 8. Geschäftskorrespondenz. Реквизиты делового письма. 9. Geschäftskorrespondenz. Виды деловых писем. 10. Geschäftskorrespondenz. Структура письма-запроса. 11. Telefonieren. Ведение деловой беседы по телефону. 12. Контрольная работа. 13. Geschäftskorrespondenz. Структура письма-предложения. 14. Geschäftskorrespondenz. Заказ. Структура письма, перевод и написание образцов. 15. Geschäftskorrespondenz. Напоминание. Изменение заказа. Отзыв заказа. 16. Деловая беседа.Порядок записи деловой беседы. Протокол. 17. Ведение переговоров и заключение контрактов. 18. Повторение грамматического и лексического материала.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.</p> <p>УК-4.1- Знает основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно- коммуникационных технологий.</p> <p>УК-4.2- Умеет устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной</p>

	<p>деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия; аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.</p> <p>УК-4.3- Владеет навыками составления , перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.), в том числе на иностранном языке; представления результатов академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	6 з.е.
Всего часов по учебному плану:	216
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет, зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Социально-гуманитарные дисциплины

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.02.01 Современные аспекты управления проектами
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	формирование представления о технологиях управления проектами и ознакомление с принципами использования проектного управления в задачах будущей профессиональной деятельности.
Задачи изучения дисциплины:	<p>сформировать представления о теоретических основах управления проектами;</p> <p>сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, прогнозировать и решать возникающие в практической деятельности проблемы управления проектами;</p> <p>привить навыки самостоятельного решения практических задач в сфере управления проектами;</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и жизненный цикл проекта; 2. Процессы управления проектом; 3. Управление интеграцией и содержанием проекта; 4. Управление сроками, стоимостью, качеством, человеческими ресурсами, коммуникациями, рисками, закупками, заинтересованными сторонами проекта. 5. Промежуточная аттестация по дисциплине
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p> <p>УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.</p> <p>УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.</p> <p>УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для дости-</p>

жения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.

УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.

ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.

ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.

ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.

ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана

	и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.02.02 Современные проблемы управления организационными изменениями
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	получение систематизированного представления о сущности изменений, их предпосылках, значении для развития организации, методах и технологиях управления процессом перемен; формирование ключевых навыков использования методик, методов, технологий прогнозирования, диагностики изменений различной природы и оценки результатов применяемых мер, использования успешного опыта решения проблем развивающихся изменений.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – Дать представления о понятии, базовых категориях, причинах и движущих силах изменений в организациях; – Ознакомить с основными концепциями, базовыми теоретическими подходами и моделями управления изменениями в отечественных и зарубежных исследованиях; – Изучить способы понимания различных граней организаций в процессе изменений; – Представить подходы к выбору оптимальных стратегий организационных изменений; – Изучить конструктивные технологии изменений; подходы к выявлению и использованию творческого потенциала; – Научить обнаруживать основные препятствия изменениям и знать методы их преодоления; – Сформировать представления о способах тактической поддержки программ изменений в компаниях. – Научить направлять организационные изменения на развитие организации
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретико- методологические основы управления изменениями; 2. Основы системного подхода к изменениям; 3. Технологии, стратегии и модели изменений в организации; 4. Команда управления изменениями; 5. Управление сопротивлением изменениям. 6. Промежуточная аттестация по дисциплине
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p>

УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.

УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.

УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.

	<p>ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p> <p>ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	экзамен
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.03.01 Актуальные вопросы мотивации и стимулирования труда
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- формирование у студентов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала
Задачи изучения дисциплины:	<p>сформировать представления о теоретических основах мотивации и стимулирования труда;</p> <p>сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, прогнозировать и решать возникающие в практической деятельности проблемы мотивации и стимулирования труда;</p> <p>привить навыки самостоятельного решения практических задач в сфере мотивации и стимулирования труда;</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, 2. Диагностика существующей системы мотивации и стимулирования труда 3. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности 4. Промежуточная аттестация по дисциплине
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p> <p>УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.</p> <p>УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.</p> <p>УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на</p>

ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормированию и оплате труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи .

ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.

ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.

ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.

ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом , методики разработки стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.

	<p>ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p> <p>ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.03.02 Развитие персонала и тренинг-менеджмент
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков по управлению развитием персонала, овладение базовыми знаниями в области тренинг- менеджмента и навыками разработки и проведения тренингов по обучению персонала .
Задачи изучения дисциплины:	сформировать представления о теоретических основах развития персонала; сформировать умения на основе полученных знаний разрабатывать тренинговую программу развития персонала; сформировать навыки применения тренинговых методик для развития персонала;
Основные разделы дисциплины:	1. Понятие и виды профессионального развития персонала. 2. Методы оценки компетенций работников и составление планов по развитию персонала 3. Тренинговые методы и технологии обучения персонала. 4. Разработка тренинговых программ обучения персонала. 5. Оценка эффективности системы развития персонала . 6. Промежуточная аттестация по дисциплине
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности. УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта. УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект. УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели. УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать

работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи .

ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.

ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.

ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.

ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом , методики разработки стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга

	<p>и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p> <p>ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменениях в проекте кадрового консалтинга.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	4 з.е.
Всего часов по учебному плану:	144
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.04.01 Современные технологии организации, регламентации и нормирования труда
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	заключается в обучении студентов современным технологиям организации, регламентации и нормирования труда на основе отечественных и зарубежных разработок в данной области.
Задачи изучения дисциплины:	<p>сформировать представления о теоретических основах организации, регламентации и нормирования труда;</p> <p>сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, прогнозировать и решать возникающие в практической деятельности проблемы организации, регламентации и нормирования труда;</p> <p>привить навыки самостоятельного решения практических задач в сфере организации, регламентации и нормирования труда.</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы организации, регламентации и нормирования труда. 2. Методика и инструменты организации труда 3. Методика и инструменты регламентация труда 4. Методика и инструменты нормирования труда. 5. Промежуточная аттестация по дисциплине
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p> <p>УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать</p>

проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.

УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

ПК-4- Способен управлять деятельностью по планированию и эффективному использованию трудовых ресурсов, формированию бюджета расходов на персонал, проведения анализа и контроля их исполнения.

ПК-4.1- Знает принципы кадрового планирования и задачи бюджетирования в корпорации; инструменты и методы бюджетирования расходов на персонал; принципы их анализа и методы контроля.

ПК-4.2- Умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, составлять плановые и отчетные бюджеты, анализировать бюджетные показатели, выявлять отклонения, анализировать их характер и причины.

ПК-4.3- Владеет навыками в области составления бюджетов на персонал с использованием методик определения социально-экономической эффективности систем и технологии управления персоналом.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи.

ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.

ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методи-

	<p>ческой и консультативной помощи.</p> <p>ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.</p> <p>ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p> <p>ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.04.02 Правовое регулирование социально-трудовых отношений
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	приобретение знаний о системе и содержании законодательства в сфере регулирования социально-трудовых отношений, приобретение навыков толкования и применения правовых норм в области трудовых отношений, что необходимо для профессиональной
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> -освоение понятийно-категориального аппарата современных правовых норм в сфере регулирования социально-трудовых отношений; -изучение общественных отношений, складывающихся в социально-трудовой сфере между работодателями и работниками; -выработка навыков правоприменительной практики основных положений норм трудового права; -формирование умения анализировать тенденции развития социально-трудовых отношений; -формирование высокого уровня профессионального правосознания студентов, направленного на воспитание их в духе защиты прав, свобод и законных интересов граждан
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Правовая регламентация социально-трудовых отношений. Система нормативных актов о труде и занятости. Основные принципы трудового права 2) Гарантии и основы правового регулирования рынка труда, занятости населения и трудоустройства Реализация права на труд 3) Социальное партнерство в сфере труда и субъекты трудового права 4) Коллективные договоры и соглашения. Трудовой договор – нормативно-правовая основа деятельности субъектов трудовых отношений 5) Нормативная регламентация рабочего времени и времени отдыха 6) Оплата и нормирование труда Охрана труда в трудовом законодательстве 7) Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность. Материальная ответственность сторон трудового договора 8) Самозащита работниками трудовых прав. Трудовые споры и их правовое регулирование 9) Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуа-</p>

ции как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.

УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.

УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.

УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.

УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.

УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

ПК-4- Способен управлять деятельностью по планированию и эффективному использованию трудовых ресурсов, формированию бюджета расходов на персонал, проведения анализа и контроля их исполнения.

ПК-4.1- Знает принципы кадрового планирования и задачи бюджетирования в корпорации; инструменты и методы бюджетирования расходов на персонал; принципы их анализа и методы контроля.

ПК-4.2- Умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования

системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, составлять плановые и отчетные бюджеты, анализировать бюджетные показатели, выявлять отклонения, анализировать их характер и причины.

ПК-4.3- Владеет навыками в области составления бюджетов на персонал с использованием методик определения социально-экономической эффективности систем и технологии управления персоналом.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи.

ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.

ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.

ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.

ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно-управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.

ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.

ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.

ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема

	<p>для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.05.01 Корпоративная социальная ответственность и социальное партнерство
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	овладение современными концепциями управления организацией с позиции социально-ориентированного менеджмента, методами анализа и оценки корпоративной социальной ответственности
Задачи изучения дисциплины:	<p>сформировать представления о теоретических основах корпоративной социальной ответственности и социальном партнерстве;</p> <p>сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, прогнозировать и решать возникающие в практической деятельности проблемы корпоративной социальной ответственности;</p> <p>привить навыки самостоятельного решения практических задач в сфере корпоративной социальной ответственности</p>
Основные разделы дисциплины:	<p>1 Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности</p> <p>2 Построение системы корпоративной социальной ответственности</p> <p>3 Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности</p> <p>4 Специфика внешней корпоративной социальной ответственности</p> <p>5 Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации</p> <p>6 Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности</p> <p>7.Промежуточная аттестация по дисциплине.</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жиз-</p>

ненного цикла.

УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.

УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.

УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи .

ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нема-

	<p>териального стимулирования персонала.</p> <p>ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.</p> <p>ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.</p> <p>ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p> <p>ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа

**Кафедра – разработчик
программы:**

Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.05.02 Нормы профессиональной этики и делового общения
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- ознакомление студентов с основными теоретическими аспектами деловой этики и делового этикета, изучение этических принципов, ценностей современного общества и особенностей их проявления в профессиональной деятельности, изучение норм, правил делового этикета и формирование навыков их практического применения, а также развитие и совершенствование коммуникативных компетенций студентов.
Задачи изучения дисциплины:	сформировать представления о теоретических основах профессиональной этики и нормах делового общения; сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, прогнозировать и решать возникающие в практической деятельности проблемы профессиональной этики; сформировать навыки делового общения.
Основные разделы дисциплины:	1 Этика как наука: предмет, история развития, основные категории. Этические принципы и нормы в деловых отношениях. 2 Этикет как социальное явление: понятие, история развития, виды. Деловой этикет: понятие, структура, принципы и функции. 3 Профессиональная и корпоративная культура: понятия, структура, функции Механизмы привития этических принципов, внедрения правил и норм делового этикета. Субординация как система служебных отношений. 4.Нормы делового общения. Письменная и устная коммуникация. Представление проектов. Участие в переговорах. Этикет деловых коммуникаций 5.Этикет служебных взаимоотношений руководителя и подчиненных, сотрудников, мужчины и женщины. Имидж делового человека как фактор эффективности бизнес взаимодействия. Этикет деловых мероприятий. 5 Конфликты в деловых отношениях. Стратегия и правила поведения в конфликтной ситуации. Конфликты. Стратегия и правила поведения в конфликтной ситуации 6. Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необхо-

димой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.

УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.

УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.

УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.

УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи .

ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.

ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.

ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.

ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом , методики разработки стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.

ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.

ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.

ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.

ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.

ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.

Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.06.01 Оценка персонала и мониторинг производительности труда
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	овладение современными методами оценки персонала с позиции социально-ориентированного менеджмента, методами анализа и оценки производительности труда.
Задачи изучения дисциплины:	<p>сформировать представления о теоретических основах оценки персонала и мониторинга производительности труда;</p> <p>сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, прогнозировать и решать возникающие в практической деятельности проблемы производительности труда;</p> <p>привить навыки самостоятельного решения практических задач в сфере оценки персонала;</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Место и роль оценки персонала и производительности труда в общей системе управления 2. Сравнительная характеристика различных методов оценки персонала 3. Организация оценки персонала 4. Современные методы оценки производительности труда. 5 Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.</p> <p>ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.</p> <p>ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснова-</p>

	<p>ния стратегии консалтинга.</p> <p>ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.</p> <p>ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.</p> <p>ПК-4- Способен управлять деятельностью по планированию и эффективному использованию трудовых ресурсов, формированию бюджета расходов на персонал, проведения анализа и контроля их исполнения.</p> <p>ПК-4.1- Знает принципы кадрового планирования и задачи бюджетирования в корпорации; инструменты и методы бюджетирования расходов на персонал; принципы их анализа и методы контроля.</p> <p>ПК-4.2- Умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, составлять плановые и отчетные бюджеты, анализировать бюджетные показатели, выявлять отклонения, анализировать их характер и причины.</p> <p>ПК-4.3- Владеет навыками в области составления бюджетов на персонал с использованием методик определения социально-экономической эффективности систем и технологии управления персоналом.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.06.02 Комплексное экономическое планирование и инвестиции в персонал
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- дать студентам систему знаний, навыков и умений в области комплексного экономического планирования и сформировать навыки инвестиционной поддержки кадровых мероприятий
Задачи изучения дисциплины:	- сформировать представления о теоретических основах комплексного экономического планирования и инвестициях в персонал сформировать умения на основе полученных знаний в области комплексного экономического планирования анализировать, прогнозировать и решать возникающие в практической деятельности проблемы; привить навыки самостоятельного решения практических задач в сфере инвестирования в персонал;
Основные разделы дисциплины:	1. Комплексное экономическое планирование, его цели и направления 2. Методы кадрового планирования 3. Основные технологии инвестирования в персонал организации. 4. Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации. ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации. ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом. ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом. ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга. ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснова-

	<p>ния стратегии консалтинга.</p> <p>ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.</p> <p>ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.</p> <p>ПК-4- Способен управлять деятельностью по планированию и эффективному использованию трудовых ресурсов, формированию бюджета расходов на персонал, проведения анализа и контроля их исполнения.</p> <p>ПК-4.1- Знает принципы кадрового планирования и задачи бюджетирования в корпорации; инструменты и методы бюджетирования расходов на персонал; принципы их анализа и методы контроля.</p> <p>ПК-4.2- Умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, составлять плановые и отчетные бюджеты, анализировать бюджетные показатели, выявлять отклонения, анализировать их характер и причины.</p> <p>ПК-4.3- Владеет навыками в области составления бюджетов на персонал с использованием методик определения социально-экономической эффективности систем и технологии управления персоналом.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б2.О.01(У) Учебная практика (ознакомительная практика)
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- общее знакомство с деятельностью высших учебных заведений и особенностями научно-исследовательской работы, первичный сбор и анализ информации по теме научного исследования, приобретение навыков написания научных работ и научного дискуссия, освоение навыков организации научно-исследовательских мероприятий.
Задачи изучения дисциплины:	- закрепление и углубление теоретических знаний, умений и навыков, полученных магистрантами при освоении дисциплин учебного плана; - изучение основных принципов работы с библиотечным фондом и Интернет-ресурсами для поиска научных источников и информации; - изучение основных подходов и методов научного познания; - формирование способности к абстрактному мышлению, анализу и синтезу получаемой информации; - формирование готовности к саморазвитию, самореализации и использованию творческого потенциала; - развитие навыков самостоятельного сбора и обработки необходимого для написания выпускной квалификационной работы материала; - развитие способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.
Основные разделы дисциплины:	1. Вводная конференция. 2. Подготовительный этап. 3. Исследовательский этап. 4. Отчетный этап.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий. УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению. УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации

стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.

ОПК-2- Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях.

ОПК-2.1- Знает основы фундаментального и прикладного экономического анализа для решения актуальных задач.

ОПК-2.2- Умеет строить экономические модели и проводить экономические расчеты на основе анализа и применения различных источников информации.

ОПК-2.3- Владеет современными приемами и способами проведения экономических расчетов с использованием различных источников информации; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем в области экономики.

ОПК-3- Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике.

ОПК-3.1- Знает актуальные направления научно-исследовательской деятельности по различным направлениям экономической науки и практики.

ОПК-3.2- Умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; умеет ориентироваться в актуальных достижениях научных исследований и находить пути их приложения к конкретно-экономическим проблемам.

ОПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для профессионального развития и составления программы исследований.

ОПК-5- Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1- Знает современные информационные технологии и программные средства, обеспечивающие решение актуальных практических и исследовательских задач в экономике.

ОПК-5.2- Умеет применять современные информационные технологии и программные средства для поиска, обработки и анализа данных.

ОПК-5.3- Владеет методами внедрения и использования современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач.

ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.

ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа до-

	<p>кументов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.</p> <p>ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.</p> <p>ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.</p> <p>ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.</p> <p>ПК-3- Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала и кадрового консалтинга, составлять программу исследований, организовать поиск, сбор, обработку и систематизацию информации для подготовки информационных обзоров, аналитических отчетов и научных публикаций.</p> <p>ПК-3.1- Знает теоретические основы определения перспективных направлений исследований в экономике персонала и подходы к составлению программы исследований кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-3.2- Умеет критически оценивать результаты и перспективные направления исследований; составлять программу исследований на основе обобщения результатов, полученных отечественными или зарубежными исследователями, формулировать и отстаивать свою точку зрения, применять понятийно-категориальный аппарат экономики персонала для представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.</p> <p>ПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для составления программы исследований, представления результатов проведенного исследования научному сообществу в конкретных экономических работах (публикациях).</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	3 з.е.
Всего часов по учебному плану:	108
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС	отчет по практике

по дисциплине:	
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б2.О.02(П) Производственная практика (практика по профилю профессиональной деятельности)
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение профессиональных компетенций и навыков практической работы в сфере экономики персонала и кадрового консалтинга, а также сбор необходимого эмпирического материала для выпускной квалификационной работы.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - систематизация и углубление полученных за время обучения теоретических и практических знаний на основе применения полученных знаний на практике; - развитие универсальных и профессиональных компетенций, сформированных за время обучения для решения конкретных задач будущей профессиональной деятельности; - подготовка к выполнению в условиях реального производственного и управленческого процессов ключевых видов профессиональной деятельности; - развитие и накопление практических умений и навыков в сфере экономики персонала и кадрового консалтинга; - сбор, систематизация, обработка фактического материала по теме исследования.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вводная конференция. 2. Подготовительный этап. 3. Исследовательский этап. 4. Отчетный этап.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.</p>

УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

ОПК-1- Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач.

ОПК-1.1- Знает методологию, принципы и законы о принципах и законах функционирования экономики экономическая теория и институциональной экономики.

ОПК-1.2- Умеет использовать знания фундаментальной экономической науки для решения практических профессиональных и исследовательских задач.

ОПК-1.3- Владеет инструментами использования методического обеспечения экономической статистики для решения практических профессиональных и исследовательских задач.

ОПК-2- Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях.

ОПК-2.1- Знает основы фундаментального и прикладного экономического анализа для решения актуальных задач.

ОПК-2.2- Умеет строить экономические модели и проводить экономические расчеты на основе анализа и применения различных источников информации.

ОПК-2.3- Владеет современными приемами и способами проведения экономических расчетов с использованием различных источников информации; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем в области экономики.

ОПК-3- Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике.

ОПК-3.1- Знает актуальные направления научно-исследовательской деятельности по различным направлениям экономической науки и практики.

ОПК-3.2- Умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; умеет ориентироваться в актуальных достижениях научных исследований и находить пути их приложения к конкретно-экономическим проблемам.

ОПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для профессионального развития и составления программы исследований.

ОПК-5- Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1- Знает современные информационные технологии и

программные средства, обеспечивающие решение актуальных практических и исследовательских задач в экономике.

ОПК-5.2- Умеет применять современные информационные технологии и программные средства для поиска, обработки и анализа данных.

ОПК-5.3- Владеет методами внедрения и использования современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач.

ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.

ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.

ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.

ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.

ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.

ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.

ПК-3- Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала и кадрового консалтинга, составлять программу исследований, организовать поиск, сбор, обработку и систематизацию информации для подготовки информационных обзоров, аналитических отчетов и научных публикаций.

ПК-3.1- Знает теоретические основы определения перспективных направлений исследований в экономике персонала и подходы к составлению программы исследований кадрового консалтинга.

	<p>ПК-3.2- Умеет критически оценивать результаты и перспективные направления исследований; составлять программу исследований на основе обобщения результатов, полученных отечественными или зарубежными исследователями, формулировать и отстаивать свою точку зрения, применять понятийно-категориальный аппарат экономики персонала для представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.</p> <p>ПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для составления программы исследований, представления результатов проведенного исследования научному сообществу в конкретных экономических работах (публикациях).</p> <p>ПК-4- Способен управлять деятельностью по планированию и эффективному использованию трудовых ресурсов, формированию бюджета расходов на персонал, проведения анализа и контроля их исполнения.</p> <p>ПК-4.1- Знает принципы кадрового планирования и задачи бюджетирования в корпорации; инструменты и методы бюджетирования расходов на персонал; принципы их анализа и методы контроля.</p> <p>ПК-4.2- Умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, составлять плановые и отчетные бюджеты, анализировать бюджетные показатели, выявлять отклонения, анализировать их характер и причины.</p> <p>ПК-4.3- Владеет навыками в области составления бюджетов на персонал с использованием методик определения социально-экономической эффективности систем и технологии управления персоналом.</p> <p>ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормированию и оплате труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи.</p> <p>ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.</p> <p>ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.</p> <p>ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	12 з.е.
Всего часов по учебному плану:	432

Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б2.В.01(Н) Производственная практика (научно-исследовательская работа)
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	формирование экономического образа мышления; систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и развитие навыков осуществления научных исследований в области экономики персонала и кадрового консалтинга
Задачи изучения дисциплины:	<p>обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления, формирования представления об основных профессиональных задачах, способах их решения;</p> <p>– формирование навыков использования современных технологий сбора информации, обработки и интерпретации полученных экспериментальных и эмпирических данных, современных методов исследований;</p> <p>– обеспечение готовности к взаимодействию с коллегами, социальными партнерами, в том числе с иностранными, при решении актуальных исследовательских задач;</p> <p>– формирование навыков самостоятельного формулирования и решения задач, возникающих в ходе научно-исследовательской деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний.</p>
Основные разделы дисциплины:	<p>1. Вводная конференция.</p> <p>2. Подготовительный этап.</p> <p>3. Исследовательский этап.</p> <p>4. Отчетный этап.</p>
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала ор-</p>

	<p>ганизации.</p> <p>ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.</p> <p>ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.</p> <p>ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.</p> <p>ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.</p> <p>ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.</p> <p>ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.</p> <p>ПК-3- Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала и кадрового консалтинга, составлять программу исследований, организовать поиск, сбор, обработку и систематизацию информации для подготовки информационных обзоров, аналитических отчетов и научных публикаций.</p> <p>ПК-3.1- Знает теоретические основы определения перспективных направлений исследований в экономике персонала и подходы к составлению программы исследований кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-3.2- Умеет критически оценивать результаты и перспективные направления исследований; составлять программу исследований на основе обобщения результатов, полученных отечественными или зарубежными исследователями, формулировать и отстаивать свою точку зрения, применять понятийно-категориальный аппарат экономики персонала для представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.</p> <p>ПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для составления программы исследований, представления результатов проведенного исследования научному сообществу в конкретных экономиче-</p>
--	---

	ских работах (публикациях).
Общая трудоёмкость дисциплины:	27 з.е.
Всего часов по учебному плану:	972
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	контрольная работа
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	Б2.В.02(Пд) Производственная практика (преддипломная практика)
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> - закрепление и углубление теоретических знаний, приобретение и развитие практических навыков с фере экономики персонала и кадрового консалтинга; - приобретение опыта научных исследований и организаторской работы; - сбор, обобщение, анализ и систематизация материалов, необходимых для завершения подготовки выпускной квалификационной работы, а также научного доклада по актуальным проблемам, выявленным на практике.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> систематизация и углубление полученных за время обучения теоретических и практических знаний на основе применения полученных знаний на практике; - развитие универсальных и профессиональных компетенций, сформированных за время обучения для решения конкретных задач будущей профессиональной деятельности; - подготовка к выполнению в условиях реального производственного и управленческого процессов ключевых видов профессиональной деятельности; - развитие и накопление практических умений и навыков в фере экономики персонала и кадрового консалтинга; - выполнение полученного от руководителя практики индивидуального задания, представляющее собой самостоятельное научное исследование в рамках избранной темы выпускной квалификационной работы.
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вводная конференция. 2. Подготовительный этап. 3. Исследовательский этап. 4. Отчетный этап.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p>

УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.

УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.

ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.

ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.

ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику

кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.

ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.

ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.

ПК-3- Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала и кадрового консалтинга, составлять программу исследований, организовать поиск, сбор, обработку и систематизацию информации для подготовки информационных обзоров, аналитических отчетов и научных публикаций.

ПК-3.1- Знает теоретические основы определения перспективных направлений исследований в экономике персонала и подходы к составлению программы исследований кадрового консалтинга.

ПК-3.2- Умеет критически оценивать результаты и перспективные направления исследований; составлять программу исследований на основе обобщения результатов, полученных отечественными или зарубежными исследователями, формулировать и отстаивать свою точку зрения, применять понятийно-категориальный аппарат экономики персонала для представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.

ПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для составления программы исследований, представления результатов проведенного исследования научному сообществу в конкретных экономических работах (публикациях).

ПК-4- Способен управлять деятельностью по планированию и эффективному использованию трудовых ресурсов, формированию бюджета расходов на персонал, проведения анализа и контроля их исполнения.

ПК-4.1- Знает принципы кадрового планирования и задачи бюджетирования в корпорации; инструменты и методы бюджетирования расходов на персонал; принципы их анализа и методы контроля.

ПК-4.2- Умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, составлять плановые и отчетные бюджеты, анализировать бюджетные показатели, выявлять отклонения, анализировать их характер и причины.

ПК-4.3- Владеет навыками в области составления бюджетов на персонал с использованием методик определения социально-экономической эффективности систем и технологии управления персоналом.

	<p>ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи .</p> <p>ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.</p> <p>ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.</p> <p>ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.</p> <p>ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом , методики разработки стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	5 з.е.
Всего часов по учебному плану:	180
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет с оценкой
Форма контроля СРС по дисциплине:	отчет по практике
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент
Дисциплина:	Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки	Экономика персонала и кадровый консалтинг

(направленность):	
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	выявление уровня квалификации и подготовленности выпускника к самостоятельному решению задач в выбранной сфере профессиональной деятельности; развитие навыков самостоятельной работы, овладение методикой исследования и экспериментирования при решении разрабатываемых проблем и вопросов; систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и практических навыков по направлению подготовки и применение их при решении конкретных научных и прикладных задач; разработка проекта мероприятий по совершенствованию управления объектом исследования.
Задачи изучения дисциплины:	<ul style="list-style-type: none"> – определить вид профессиональной деятельности и направление исследования в сфере экономики персонала и кадрового консалтинга; – выбрать тему выпускной квалификационной работы и организацию, на базе которой работа будет написана; – составить план работы, согласовать его с научным руководителем, оформить задание на магистерскую работу; – обосновать актуальность выбранной темы диссертации, сформулировать цель и задачи, определить предмет и объект исследований; – провести теоретическое исследование по обоснованию гипотезы научной идеи и сущности изучаемого явления или процесса; – обосновать методы и методику анализа изучаемого явления или процесса, выявить тенденции и закономерности его развития на основе эмпирических данных; – изучить и проанализировать теоретические и методические положения, нормативно-техническую документацию, статистические материалы, справочную литературу и законодательные акты в соответствии с выбранной темой диссертации и определить целесообразность их использования в ходе исследований; – выявить и сформулировать проблемы развития объекта исследований, определить причины их возникновения и факторы, способствующие и препятствующие их разрешению, дать прогноз возможного развития событий и учесть возможные риски управленческой деятельности; – оценить целесообразность использования для достижения цели диссертации экономико-математических, статистических и логико-структурных методов изучения объектов исследования; – по результатам научных исследований обосновать научную новизну диссертации; обосновать направления решения проблем развития объекта исследования, учитывая факторы внутренней и внешней среды; разработать проект мероприятий по повышению эффективности деятельности объекта исследований;

	<ul style="list-style-type: none"> – обосновать и рассчитать экономическую эффективность разработанных мероприятий; провести апробацию полученных результатов исследования; – оформить результаты ВКР в соответствии с действующими стандартами и требованиями.
<p>Основные разделы дисциплины:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Общие положения 2) Нормативные документы 3) Общитребования к государственной итоговой аттестации 4) Место государственной итоговой аттестации в структуре ООП 5) Требования к уровню подготовки лиц, успешно завершивших освоение ООП, требования к результатам освоения ООП; 6) Компетенции, формируемые в результате прохождения государственной итоговой аттестации 7) Содержание подготовки к процедуре защиты и процедуры защиты выпускной квалификационной работы 8) Образовательные технологии, используемые при выполнении выпускной квалификационной работы 9) Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации 10) Учебно-методическое и информационное обеспечение государственной итоговой аттестации
<p>Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):</p>	<p>УК-1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.</p> <p>УК-1.1- Знает закономерности развития проблемной ситуации как системы и критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>УК-1.2- Умеет определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p>УК-1.3- Владеет логико-методологическим инструментарием для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области и навыком разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p> <p>УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.</p>

УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.

УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-4.1- Знает основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно- коммуникационных технологий.

УК-4.2- Умеет устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия; аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.

УК-4.3- Владеет навыками составления, перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.), в том числе на иностранном языке; представления результатов академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат.

УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.

УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных

задач.

УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

ОПК-1- Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач.

ОПК-1.1- Знает методологию, принципы и законы о принципах и законах функционирования экономики экономическая теория и институциональной экономики.

ОПК-1.2- Умеет использовать знания фундаментальной экономической науки для решения практических профессиональных и исследовательских задач.

ОПК-1.3- Владеет инструментами использования методического обеспечения экономической статистики для решения практических профессиональных и исследовательских задач.

ОПК-2- Способен применять продвинутые инструментальные методы экономического анализа в прикладных и (или) фундаментальных исследованиях.

ОПК-2.1- Знает основы фундаментального и прикладного экономического анализа для решения актуальных задач.

ОПК-2.2- Умеет строить экономические модели и проводить экономические расчеты на основе анализа и применения различных источников информации.

ОПК-2.3- Владеет современными приемами и способами проведения экономических расчетов с использованием различных источников информации; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем в области экономики.

ОПК-3- Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике.

ОПК-3.1- Знает актуальные направления научно-исследовательской деятельности по различным направлениям экономической науки и практики.

ОПК-3.2- Умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; умеет ориентироваться в актуальных достижениях научных исследований и находить пути их приложения к конкретно-экономическим проблемам.

ОПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для профессионального развития и составления программы исследований.

ОПК-4- Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.

ОПК-4.1- Знает методы принятия организационно-управленческих решений и виды ответственности за них; порядок поведения в нестандартных ситуациях.

ОПК-4.2- Умеет нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения, в том числе в нестандартных ситуациях.

ОПК-4.3- Владеет навыками анализа возможных последствий результатов организационно-управленческих решений, оценки их эффективности.

ОПК-5- Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1- Знает современные информационные технологии и программные средства, обеспечивающие решение актуальных практических и исследовательских задач в экономике.

ОПК-5.2- Умеет применять современные информационные технологии и программные средства для поиска, обработки и анализа данных.

ОПК-5.3- Владеет методами внедрения и использования современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач.

ПК-1- Способен собирать данные и проводить экономическую оценку эффективности систем привлечения, отбора, адаптации, организации и оплаты труда персонала, мониторинг развития и использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.1- Знает базовые понятия и задачи повышения эффективности использования кадрового потенциала организации.

ПК-1.2- Умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения экономических исследований в системе управления персоналом.

ПК-1.3- Владеет основными навыками сбора и анализа документов, определяющих порядок формирования, развития и мотивации персонала; навыками оценки кадрового потенциала организации в целом.

ПК-2- Способен проводить исследование состояния рынка труда, выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые риски, разрабатывать и экономически обосновать стратегию кадрового консалтинга.

ПК-2.1- Знает формы, виды и методы оказания консультационных услуг, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, специфику кадрового консалтинга, методы экономического обоснования стратегии консалтинга.

ПК-2.2- Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, анализировать

воздействие микро и макроэкономической среды на формирование кадровых рисков, систематизировать и обрабатывать информацию, касающуюся консалтинговых услуг.

ПК-2.3- Владеет навыками анализа и экономической оценки приоритетности потребностей стейкхолдеров при разработке и реализации кадровой стратегии организации.

ПК-3- Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области экономики персонала и кадрового консалтинга, составлять программу исследований, организовать поиск, сбор, обработку и систематизацию информации для подготовки информационных обзоров, аналитических отчетов и научных публикаций.

ПК-3.1- Знает теоретические основы определения перспективных направлений исследований в экономике персонала и подходы к составлению программы исследований кадрового консалтинга.

ПК-3.2- Умеет критически оценивать результаты и перспективные направления исследований; составлять программу исследований на основе обобщения результатов, полученных отечественными или зарубежными исследователями, формулировать и отстаивать свою точку зрения, применять понятийно-категориальный аппарат экономики персонала для представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.

ПК-3.3- Владеет навыками критической оценки научной информации и ее использования для составления программы исследований, представления результатов проведенного исследования научному сообществу в конкретных экономических работах (публикациях).

ПК-4- Способен управлять деятельностью по планированию и эффективному использованию трудовых ресурсов, формированию бюджета расходов на персонал, проведения анализа и контроля их исполнения.

ПК-4.1- Знает принципы кадрового планирования и задачи бюджетирования в корпорации; инструменты и методы бюджетирования расходов на персонал; принципы их анализа и методы контроля.

ПК-4.2- Умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, составлять плановые и отчетные бюджеты, анализировать бюджетные показатели, выявлять отклонения, анализировать их характер и причины.

ПК-4.3- Владеет навыками в области составления бюджетов на персонал с использованием методик определения социально-экономической эффективности систем и технологии управления персоналом.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи.

	<p>ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.</p> <p>ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.</p> <p>ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.</p> <p>ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p> <p>ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	6 з.е.
Всего часов по учебному плану:	216

Форма итогового контроля по дисциплине:	Защита ВКР
Форма контроля СРС по дисциплине:	ВКР
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	ФТД.01 Профессиональные навыки руководителя
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	- предоставление магистрантам системного представления о теоретических и методологических основах, структуре, функциях и содержании профессиональных навыков руководителя в современных условиях социально-экономического развития.
Задачи изучения дисциплины:	<p>сформировать представления о профессиональных навыках руководителя;</p> <p>сформировать умения на основе полученных знаний проводить самоанализ профессиональных навыков и диагностику профессионального развития;</p> <p>сформировать базовые навыки целеполагания и планирования; принятия управленческих решений; лидерства и управления командой; делегирования полномочий и контроля; коммуникации и переговоров.</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Специфика труда руководителя в современных условиях. 2. Основные профессиональные навыки руководителя 3. Самоменеджмент. Технологии диагностирования и противодействия профессиональному выгоранию и деформации. 4. Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p> <p>УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.</p> <p>УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.</p> <p>УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для дости-</p>

жения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-4- Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-4.1- Знает основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно- коммуникационных технологий.

УК-4.2- Умеет устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия; аргументированно и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке РФ и иностранном языке.

УК-4.3- Владеет навыками составления , перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.), в том числе на иностранном языке; представления результатов академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат.

УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.

УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

УК-6.1- Знает и оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

УК-6.2- Умеет определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

УК-6.3- Владеет навыками выстраивания гибкой профессио-

	<p>нальной траектории, с использованием инструментов непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.</p> <p>ПК-6- Способен разрабатывать стратегии кадрового консалтинга и оценивать варианты управленческих решений, на основе критериев социально-экономической эффективности, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>ПК-6.1- Знает методические подходы к процедурам подготовки и принятия управленческих решений в области управления персоналом, методики разработки стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.2- Умеет проводить анализ сильных и слабых сторон организационно-управленческих решений в области управления персоналом, учитывать их возможности и риски при разработке стратегии кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-6.3- Владеет навыками разработки организационно управленческих решений в области кадрового консалтинга и управления персоналом, анализа их возможных последствий и оценки их эффективности.</p> <p>ПК-7- Способен осуществлять управление проектами внедрения организационных изменений, моделировать объемы и границы работ, необходимых для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.1- Знает принципы и подходы к построению структурной декомпозиции работ, методы оптимизации календарного плана проекта для достижения намеченных результатов кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.2- Умеет составить план по вехам, определить критический путь проекта, использовать метод освоенного объема для анализа и прогнозирования расписания кадрового консалтинга.</p> <p>ПК-7.3- Владеет навыками актуализации календарного плана и его использования при мониторинге хода реализации проекта, формирования отчетности по прогнозной длительности работ с использованием метода освоенного объема, оптимизации/корректировки календарного плана с учетом произошедших в изменений в проекте кадрового консалтинга.</p>
Общая трудоёмкость дисциплины:	1 з.е.
Всего часов по учебному плану:	36
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент

Дисциплина:	ФТД.02 Основы бережливого производства
Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»,
Профиль подготовки (направленность):	Экономика персонала и кадровый консалтинг
Форма обучения:	очная, заочная
Цель изучения дисциплины:	развитие компетенции и формирование практических навыков в разнообразных сферах деятельности на основе философии. принципов и инструментов бережливого производства.
Задачи изучения дисциплины:	<p>сформировать представления о теоретических основах бережливого производства;</p> <p>сформировать умения на основе полученных знаний анализировать, процессы создания ценности, выявлять и устранять потери;</p> <p>привить навыки самостоятельного решения практических задач в сфере внедрения бережливых технологий в практику хозяйственной деятельности.</p>
Основные разделы дисциплины:	<ol style="list-style-type: none"> 1. История и принципы бережливого производства. 2. Методы диагностики проблем. Метод 5 почему. 3. Поток создания ценности и классификация потерь. 4. Методы устранения потерь и технология 5С. 5. Хронометраж и балансировка потока . 6. Картирование потока. Стабилизация и стандартизация потока. 7. Внедрение системы бережливого производства 8. Промежуточная аттестация по дисциплине.
Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):	<p>УК-2- Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.</p> <p>УК-2.1- Знает организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе; методы, критерии и параметры представления, описания и оценки результатов проектной деятельности.</p> <p>УК-2.2- Умеет разрабатывать техническое задание проекта, его план- график; составлять, проверять и анализировать проектную документацию; составлять и предоставлять результаты проекта в виде отчетов, статей, выступлений на конференциях; организовывать и координировать работу участников проекта.</p> <p>УК-2.3- Владеет навыками мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, вносит дополнительные изменения в план реализации внесения изменений в проект.</p> <p>УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.1- Знает основные правила организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2- Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на</p>

ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

УК-3.3- Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений полномочий членам команды; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.

УК-5- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-5.1- Знает особенности и методы анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.

УК-5.2- Умеет выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.

УК-5.3- Владеет навыком создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

ОПК-5- Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1- Знает современные информационные технологии и программные средства, обеспечивающие решение актуальных практических и исследовательских задач в экономике.

ОПК-5.2- Умеет применять современные информационные технологии и программные средства для поиска, обработки и анализа данных.

ОПК-5.3- Владеет методами внедрения и использования современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач.

ПК-5- Способен разрабатывать регламенты, методические рекомендации по организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования с оказанием методической и консультативной помощи .

ПК-5.1- Знает современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации как современного инструмента регулирования и саморегулирования процессов организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала.

ПК-5.2- Умеет поставить цель для разработки и внедрения стандартов работы персонала компании с оказанием методической и консультативной помощи.

ПК-5.3- Владеет навыками формализации процессов в компании, разработки и внедрения корпоративных стандартов в области организации, нормирования и оплаты труда, материального и нематериального стимулирования.

Общая трудоёмкость дисциплины:	1 з.е
Всего часов по учебному плану:	36
Форма итогового контроля по дисциплине:	зачет
Форма контроля СРС по дисциплине:	
Кафедра – разработчик программы:	Экономика и менеджмент