

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ АККРЕДИТОВАННОЕ НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ЧАСТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АКАДЕМИЯ  
МАРКЕТИНГА И СОЦИАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ – ИМСИТ»  
(г. Краснодар)**



**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
(магистратура)**

**Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) образовательной программы  
«Управление персоналом организации»  
Тип образовательной программы  
Академическая магистратура**

**Квалификация (степень)  
МАГИСТР**

**Краснодар  
2018**

Основная профессиональная образовательная программа направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации» рассмотрена и одобрена на заседании кафедры государственного и корпоративного управления 12 марта 2018 г., протокол № 8

Зав. кафедрой ГКУ, доцент



С.А. Мусиенко

Программа утверждена на заседании Ученого Совета НАН ЧОУ ВО Академии ИМСИТ «16» апреля 2018 г. протокол № 8

ОПОП ВО направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации» согласована с представителями работодателей и академических сообществ:

М.Г. Феодоров, директор ООО «ГорРемСтрой Управление»

И.В. Балашова, заведующая кафедрой экономики и управления кандидат экономических наук, доцент Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Разработчик(и):

Зав. кафедрой ГКУ, доцент



С.А. Мусиенко

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной работе, профессор



Н.Н. Павелко

Проректор по качеству образования, доцент



К.В. Писаренко

Председатель студенческого совета

А.А. Кучирова

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **1 Общие положения**

- 1.1 Назначение и область применения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)
- 1.2 Нормативно-правовая база для разработки ОПОП
- 1.3 Общая характеристика ОПОП
- 1.4 Требования к абитуриенту

### **2 Компетентностная модель выпускника**

- 2.1 Характеристика профессиональной деятельности магистров
- 2.2 Общекультурные компетенции выпускника
- 2.3 Профессиональные компетенции выпускника

### **3 Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса**

- 3.1 Годовой календарный учебный график
- 3.2 Учебный план подготовки магистров
- 3.3 Учебно-методический комплекс магистров
- 3.4 Учебно-методические комплексы дисциплин (модулей)
- 3.5. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся

### **4 Ресурсное обеспечение ОПОП**

- 4.1 Образовательные технологии для реализации ОПОП
- 4.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение
- 4.3 Кадровое обеспечение
- 4.4 Материально-техническое обеспечение

### **5 Характеристики среды университета, обеспечивающие развитие общекультурных компетенций выпускника**

- 5.1 Организация воспитательной работы
- 5.2 Социально-бытовые условия

### **6 Система оценки качества освоения студентами ОПОП**

- 6.1 Нормативно-методическое обеспечение системы
- 6.2 Итоговая государственная аттестация выпускников
- 6.3. Описание механизмов функционирования при реализации ОПОП системы обеспечения качества подготовки, созданной в вузе

### **7 Политика и процедуры гарантии качества образования при реализации ОПОП**

### **8 Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки магистров**

### **9 Порядок периодического обновления ОПОП в целом и составляющих ее элементов**

### **Приложения**

## **1 Общие положения**

### **1.1 Назначение и область применения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)**

Основная профессиональная образовательная программа, реализуемая в Академии маркетинга и информационно-социальных технологий – ИМСИТ по направлению магистерской подготовки 38.04.03 «**Управление персоналом**» направленность «Управление персоналом организации» представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную с учетом потребностей регионального рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующему направлению подготовки высшего образования (ФГОС ВО), а также с учетом рекомендованной примерной основной образовательной программы.

Социальная значимость ОПОП состоит в развитии профессионального подхода к управлению важнейшим ресурсом нашей страны – человеческим капиталом.

Целью ОПОП является подготовка магистра управления персоналом в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего образования на основе развития у студентов профессиональных компетенций, общекультурных компетенций и общепрофессиональных компетенций.

ОПОП определяет цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки. Она включает в себя учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), программы учебной и производственной практик, календарный учебный график, методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии, а также другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся.

Основными пользователями ОПОП являются: руководство, профессорско-преподавательский состав, студенты- магистранты; государственные аттестационные и экзаменационные комиссии; объединения специалистов и работодателей в соответствующей сфере профессиональной деятельности; уполномоченные государственные органы исполнительной власти, осуществляющие аккредитацию и контроль качества в системе высшего профессионального образования.

### **1.2. Нормативные документы для разработки ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03**

Нормативную правовую базу разработки ОПОП магистратуры составляют: ФГОС по направлению подготовки ВО и другие нормативные документы, необходимые для разработки ОПОП (магистратура) по направлению подготовки «Управление персоналом»

*Нормативно-правовую базу разработки ОПОП ВО составляют:* Федеральный закон Российской Федерации: «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ), приказ Минобрнауки России «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (от 19.12.2013 г. № 1367), "Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов" (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 N ДЛ-1/05вн); приказ Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. N 513 "Об утверждении перечня профессий рабочих и должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение"; приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. N 1061 "Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки

высшего образования", приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 29 июня 2015 г., № 636; федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом (уровень магистратура)» (Зарегистрировано в Минюсте России 8.04.2015 N 367), утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.03.2015 N 207; положение о бакалавриате в многоуровневой системе подготовки в Академии маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ (г. Краснодар) (утв. 17.03.2014 г.); положение о порядке проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в Академии маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ (утв. 31 августа 2015 г., протокол Ученого Совета № 1); устав НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар) и иные нормативные акты Министерства образования и науки.

### **1.3 Общая характеристика вузовской основной профессиональной образовательной программы высшего образования (магистр) Управление персоналом**

#### **1.3.1 Цель (миссия) ОПОП магистратуры Управление персоналом организации**

ОПОП магистратуры Управление персоналом имеет своей целью методическое обеспечение реализации ФГОС ВО по данному направлению подготовки и на этой основе развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных (универсальных), общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки.

#### **1.3.2 Срок освоения ООП магистратуры Управление персоналом организации**

Срок освоения ОПОП - 2 года по очной форме обучения и 2, 5 года по заочной форме обучения в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению.

#### **1.3.3 Трудоемкость ОПОП магистратуры Управление персоналом**

Трудоемкость освоения ОПОП - 120 зачетных единиц за весь период обучения в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения студентом ОПОП.

Нормативный срок, общая трудоемкость освоения основных образовательных программ (в зачетных единицах) и соответствующая квалификация (степень) приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сроки, трудоемкость освоения ОПОП и квалификация выпускников

Наименование	Квалификация (степень)	Нормативный	Трудоемкость
--------------	------------------------	-------------	--------------

ООП	Код в соответствии с принятой классификацией ООП	Наименование	срок освоения ООП, включая последипломный отпуск	(в зачетных единицах)
ООП магистров	68	магистр	2 года (2, 5 заочное)	120

## 1.5 Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения программы

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о высшем – бакалавра или специалиста - профессиональном образовании и желающие освоить магистерскую программу, зачисляются в магистратуру по результатам вступительных испытаний, программы которых разрабатываются Академией с целью установления у поступающего наличия компетенций необходимых для освоения магистерских программ по данному направлению.

### 2. Компетентностная модель выпускника

Характеристика профессиональной деятельности выпускника ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

#### 2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности магистров включает разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала и организации; правление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью; организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплата труда; социальное развитие персонала; работа с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом; оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также -экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

#### Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности выпускника магистерской программы являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; высшие учебные заведения.

#### Виды профессиональной деятельности выпускника

- а) в организационно-управленческая и экономическая деятельность;
- б) аналитическая и консультационная;
- в) научно-исследовательская и педагогическая;
- г) проектная;

д) социально-психологическая.

Иные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится выпускник магистерской программы, определяются высшим учебным заведением совместно с заинтересованными участниками образовательного процесса.

#### **Задачи профессиональной деятельности выпускника**

Выпускник магистерской программы должен быть готов к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью ОПОП магистратуры и видами профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая деятельность:
  - разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
  - формирование системы управления персоналом;
  - разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
  - кадровое планирование и маркетинг персонала;
  - управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
  - экономический анализ показателей по труду, бюджетирование затрат на персонал;
  - оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- аналитическая и консультационная деятельность:
  - поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
  - анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
  - анализ и моделирование процессов управления персоналом;
  - анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
  - использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
  - финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
  - проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом;
- научно-исследовательская и педагогическая деятельность:
  - выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
  - разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
  - разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
  - поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
  - подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
  - разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
  - разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
  - разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
  - организация и участие в образовательном процессе образовательных учреждений Российской Федерации;
  - организация и контроль наставничества;
  - организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;

педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах;

- проектная деятельность:

разработка и применение современных методов управления персоналом;

разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях);

внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом;

- социально-психологическая деятельность:

разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;

разработка и организация внедрения планов социального развития организации;

организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению

конфликтами и стрессами;

организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

## **2.2 Общекультурные компетенции выпускника**

В результате освоения указанной магистерской программы выпускник должен обладать следующими компетенциями:

ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

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

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

## **2.3 Профессиональные компетенции выпускника**

### **Общепрофессиональные компетенции**

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

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

ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации



ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом

ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

### **Профессиональные компетенции (ПК)**

#### **Организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

#### **Аналитическая и консультационная деятельность:**

ПК-11 умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели

ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности

ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

ПК-14 знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике

ПК-16 владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры

ПК-17 владением методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний

ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

ПК-19 владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета

ПК-20 умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора

ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации.

**Научно-исследовательская и педагогическая деятельность:**

ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

**Проектная деятельность:**

ПК-30 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике

ПК-31 способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности

ПК-32 владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя

ПК-33 владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

### **Социально-психологическая деятельность:**

ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

ПК-35 владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

ПК-36 владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.

Компетенции формируемые предметными дисциплинами, практиками и другими видами работы указаны в Приложении 1.

## **3 Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации магистерской программы по направлению подготовки «Управление персоналом»- Управление персоналом организации**

В соответствии с ФГОС ВО магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ОПОП регламентируется учебным планом магистра с учетом профиля; рабочими программами учебных курсов, предметов, дисциплин(модулей); материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебных и производственных практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий

### **3.1 Годовой календарный учебный график**

График учебного процесса устанавливает последовательность и продолжительность теоретического обучения, экзаменационных сессий, практик, итоговой государственной аттестации и каникул студентов. (Приложение 1).

Распределение трудоемкости освоения учебных циклов и разделов основной образовательной программы магистратуры приведено в Табл.1.

### **3.2 Учебный план подготовки магистрантов**

Учебный план – основной документ, регламентирующий учебный процесс. Составляются три формы учебных планов: базовые учебные планы – на полный нормативный срок обучения; рабочие учебные планы – на конкретный учебный год, являются типовыми для студентов, по ним рассчитывается учебная нагрузка кафедр; индивидуальные рабочие учебные планы студентов, определяющие образовательную траекторию каждого студента.

Учебный план разработан с учётом следующих требований для каждой магистерской программы (**Приложение 1**):

По всем компонентам учебного плана прописаны формируемые ими компетенции и составлена таблица «Матрица соответствия компетенции и составных частей ОПОП» (**Приложение 1**), позволяющая объективизировать результаты изучения дисциплин всех циклов и составляющих их частей.

Содержание вариативной части учебного цикла ОПОП обеспечивает подготовку выпускника в соответствии с квалификационной характеристикой, установленной ФГОС ВО.

Рабочие учебные планы составлены на основе базового учебного плана и представляют собой документ, необходимый для расчёта учебной нагрузки и штата ППС кафедр.

### **3.3 Учебно-методический комплекс направления подготовки магистрантов**

**3.3.1** УМК ОПОП – это совокупность учебно-методических документов, в которых дается системное описание образовательного процесса по конкретному направлению подготовки. В состав УМК ОПОП включаются:

а) нормативные документы органов управления высшим профессиональным образованием:

- федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки (ФГОС);
- ОПОП ВО по конкретному направлению подготовки;
- программы базовых учебных дисциплин по направлению подготовки;
- оценочные и диагностические средства итоговой государственной аттестации выпускников по конкретному направлению подготовки;
- учебно-методические комплексы по всем дисциплинам учебного плана (УМКД);
- учебно-методический комплекс по практикам студентов-магистрантов (УМКП);
- учебно-методический комплекс по итоговой государственной аттестации выпускников.

**3.3.2** УМК ОПОП должен соответствовать рабочему учебному плану направления подготовки на конкретный учебный год.

### **3.4 Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей)**

#### **Учебно-методические комплексы дисциплин (модулей), практик**

В учебной программе каждой дисциплины (модуля, курса) должны быть четко сформулированы конечные результаты обучения в органичной увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ОПОП.

Основная образовательная программа обеспечивается наличием учебно-методической документацией и материалами (учебно-методическими комплексами) по всем учебным дисциплинам основной образовательной программы. Содержание каждой из учебных дисциплин представлено в сети Интернет и локальной сети Академии.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на ее выполнение. Во всех учебно-методических комплексах, представленных в сети Интернет и локальной сети существуют специальные разделы, содержащие рекомендации для самостоятельной работы студентов.

Рабочие программы (в форме аннотаций) представлены в Приложении 2 .

### **3.5. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся.**

#### **3.5.1. Программы практик**

В соответствии с ФГОС ВО магистратуры по направлению подготовки «Управление персоналом» практика является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Она представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся.

При реализации данной магистерской программы предусматриваются следующие виды практик:

- учебная (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)
- производственная (включающая в себя –технологическую, педагогическую и научно-исследовательскую практику и преддипломную практику).

Цели и задачи, программы и формы отчетности определяются вузом по каждому виду практики. При разработке программ практик указывается перечень предприятий, учреждений и организаций, с которыми вуз должен заключить договоры.

В том случае, если практики осуществляются в вузе – перечисляются кафедры и лаборатории вуза, на базе которых проводятся те или иные виды практик, с обязательным указанием их кадрового и научно-технического обеспечения.

В ОПОП магистратуры приводятся программы всех практик, в которых указываются цели и задачи практик, общекультурные и профессиональные компетенции, практические навыки, приобретаемые обучающимися. Указываются местоположение и время прохождения практик, а также формы отчетности по практикам. (Программы практик в виде Аннотаций указаны в Приложении 2).

### **3.5. 2. Организация научно-исследовательской работы обучающихся.**

В соответствии с ФГОС ВО магистратуры по направлению подготовки «Управление персоналом» научно-исследовательская работа обучающихся является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры и направлена на формирование общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и целями данной магистерской программы.

В соответствии с требованиями, сформулированными в разделе 7.2. ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом», вузами могут предусматриваться следующие виды и этапы выполнения и контроля научно-исследовательской работы обучающихся:

- ознакомление с тематикой исследовательских работ в данной области и выбор темы исследования;
- составление плана научно-исследовательской работы;
- подготовка докладов по избранной теме и их публичное представление;
- написание рефератов по избранной теме;
- проведение научно-исследовательской работы;
- подготовка и публикация научных статей;
- составление отчета о научно-исследовательской работе;
- публичная защита выполненной работы.

Практика может осуществляться осуществляется в научно–исследовательских организациях, высших учебных заведениях, муниципальных и государственных учреждениях. Местами проведения практики являются: кафедры ИМСИТ, библиотека ИМСИТ, библиотеки Вузов г. Краснодара, администрация города Практика предполагает проведение архивных исследований, изучение, обработку и публикацию источникового материала, выполнение научной экспертизы, участие в организации и проведении научно–практических конференций, научно–исследовательскую работу с учащимися.

## **4 Ресурсное обеспечение ОПОП**

Ресурсное обеспечение ОПОП формируется на основе требований к условиям реализации ОПОП, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки «Управление персоналом», действующей нормативной правовой базой, с учетом рекомендаций ОПОП по направлению подготовки «Управление персоналом».

## 4.1 Образовательные технологии для реализации ОПОП

### По направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа - Управление персоналом организации)

реализуются следующие виды учебных занятий и образовательные технологии: лекции, семинары, практические занятия, круглые столы, тестирование, видеоматериалы, презентации, организационно-управленческие, педагогические, научно-исследовательские практики, итоговая аттестация – госэкзамен, магистерские диссертации и др.

Методами активизации образовательной деятельности являются методы ИТ; работа в команде; case-study; проблемное, контекстное, индивидуальное, междисциплинарное, личностно-развивающее, дистанционно-техническое обучение; опережающая самостоятельная работа; обучение на основе опыта, мастер-классы, деловые и ролевые игры

Реализация компетентного подхода должна предусматривать использование в учебном процессе помимо традиционных форм проведения занятий также активные и интерактивные формы. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах запланирован в 54,4 % от аудиторных занятий. Занятия лекционного типа – 29,4 %.

При разработке образовательной программы для каждого модуля (учебной дисциплины) необходимо предусмотреть соответствующие технологии обучения, которые позволят обеспечить достижение планируемых результатов обучения.

Интерактивное обучение – метод, в котором реализуется постоянный мониторинг освоения образовательной программы, целенаправленный текущий контроль и взаимодействие (интерактивность) преподавателя и студента в течение всего процесса обучения. Рекомендуемые методы активизации образовательной деятельности:

1) методы ИТ – применение компьютеров для доступа к Интернет-ресурсам, использование обучающих программ с целью расширения информационного поля, повышения скорости обработки и передачи информации, обеспечения удобства преобразования и структурирования информации для трансформации ее в знание ИТ (используются на занятиях по всем дисциплинам базового и вариативного цикла в форме электронных презентаций лекций, проектов и т.д.)

2) работа в команде – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи синергическим сложением результатов индивидуальной работы членов команды с делением ответственности и полномочий («Современные методы социологических исследований», «Современные проблемы управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом»);

3) case-study – анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений («Теория организации и организационного проектирования», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Экономика труда»)

4) Деловые и ролевые игры – ролевая имитация студентами реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах («Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Технологии управления развитием персонала», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» и др.).

5) Проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельной «добыче» знаний, необходимых для решения конкретной проблемы (Бюджетирование управления персоналом», «Управление кадровыми рисками», «Управление кадровой безопасностью», «Антикризисное управление персоналом» и др.)

б) Контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением («Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом» «Управление организационной культурой», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»)

7) Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студентов за счет ассоциации их собственного опыта с предметом изучения («Методы исследования в менеджменте», «Технологии управления развитием персонала», «Антикризисное управление персоналом» и др.);

8) Опережающая самостоятельная работа – изучение студентами нового материала до его изложения преподавателем на лекции и других аудиторных занятиях («Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» «Делопроизводство в кадровой службе»).

Допускаются комбинированные формы проведения занятий:

- лекционно-практические занятия;
- поисково-практические занятия;
- комбинированные проекты и работы.

Преподаватели самостоятельно выбирают наиболее подходящие методы и формы проведения занятий из числа рекомендованных и согласуют выбор с кафедрой.

#### **Учебно-методическое и информационное обеспечение**

Основная образовательная программа «Управление персоналом» обеспечена учебно-методической документацией и материалами по всем учебным курсам, дисциплинам (модулям).

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается разработанным методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на её выполнение.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечным системам и (электронной библиотеке) академии, которая содержит различные издания по основным изучаемым дисциплинам и сформирована по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы. Обеспечена возможность осуществления одновременного доступа к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке) 100% обучающихся по основной образовательной программе «Управление персоналом». Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) академии обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

Реализация основной образовательной программы обеспечивается доступом каждого обучающегося к базам данных и библиотечным фондам академии и кафедр, исходя из полного перечня учебных дисциплин (модулей).

Каждый обучающийся по основной образовательной программе «Управление персоналом» обеспечен не менее чем одним учебным и одним учебно-методическим печатным и/или электронным изданием по каждой дисциплине профессионального цикла, входящей в образовательную программу (включая электронные базы периодических изданий).

Используемый библиотечный фонд укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной литературы по дисциплинам базовой части всех циклов, изданными за последние 10 лет (для дисциплин базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла – за последние 5 лет), из расчёта не менее 25 экземпляров данных изданий на каждые 100 обучающихся.

Фонд дополнительной литературы помимо учебной включает официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания в расчёте не менее 1-2 экземпляра на каждые 100 обучающихся.

Библиотека Академии ИМСИТ обеспечивает широкий доступ обучающихся к отечественным и зарубежным газетам, журналам и изданиям научно-технической информации (НТИ), обзор которых представлен в таблице 2.

Таблица 2

**Обзор подписки библиотеки академии на газеты и журналы**

<b>№ пп/п</b>	<b>Обзор подписки на газеты, журналы и издания НТИ</b>	<b>Комплектность подписки</b>
1.	Отечественные газеты	9 назв./9 компл.
2.	Отечественные журналы	55 назв./55 компл.
<b>ВСЕГО:</b>		<b>64 назв./64 компл.</b>
3.	Электронные форматы доступа к отечественным журналам	264 электр. изд.
4.	Электронные форматы доступа к отечественным журналам по общественным и гуманитарным наукам	277 электр. изд.
5.	Электронные форматы доступа к отечественным газетам	202 электр. изд.
<b>ВСЕГО:</b>		<b>743 электр. изд.</b>
6.	Зарубежные газеты и журналы, на которые имеется электронный формат доступа	471 изд.
<b>ВСЕГО:</b>		<b>471 изд.</b>

В учебном процессе используются материалы профессионально-ориентированных периодических изданий: журналы . Кадровая служба и управление персоналом предприятия, Кадровик, Кадровик.ру, Кадровое дело, Кадровое делопроизводство, Кадровые решения, Кадровый менеджмент, Управление персоналом, Управление развитием персонала, Управление человеческим потенциалом, Человек и труд и другие.

Большое внимание в вузе уделяется развитию современной информационно-технической базе для обеспечения образовательного процесса.

Обслуживание студентов учебной литературой осуществляется на абонементе и в читальном зале.

С периодическими изданиями студенты работают в читальном зале. Студенты и слушатели имеют свободный доступ к электронной библиотеке.

По каждому циклу дисциплин имеются учебно-практические пособия и учебно-методические материалы в электронном виде.

Обучающиеся имеют возможность оперативного обмена информацией с рядом отечественных и зарубежных вузов, предприятий и организаций с соблюдением требований законодательства Российской Федерации об интеллектуальной собственности и международных договоров Российской Федерации в области интеллектуальной собственности. Для обучающихся обеспечен доступ к современным отечественным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам «Консультант Плюс», «Гарант».

### **4.3 Кадровое обеспечение**

Кадровое обеспечение - важнейшее условие, определяющее качество подготовки специалистов. Реализация ОПОП магистратуры обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере и систематически занимающимися научно-методической



деятельностью. 80% преподавателей, обеспечивающих учебный процесс по профессиональному циклу и научно-исследовательскому циклу, имеют российские ученые степени и ученые звания. Ученую степень доктора наук или ученое звание профессора имеют 20% преподавателей. Сотрудники кафедр регулярно повышают свою квалификацию. Все преподаватели кафедр имеют опыт работы на производстве по специальности. Общее руководство научным содержанием и образовательной частью ООП магистратуры осуществляется штатным научно-педагогическим работником вуза, имеющим ученую степень доктора наук и ученое звание профессора соответствующего профиля, стаж работы в образовательных учреждениях высшего профессионального образования составляет более 10 лет.

Преподаватели, обеспечивающие реализацию магистерской программы, регулярно ведут самостоятельные исследовательские проекты и участвуют в исследовательских проектах, имеют публикации в отечественных научных журналах, трудах национальных и международных конференций по профилю, регулярно проходят повышение квалификации.

#### **4.4 Материально-техническое обеспечение**

Материально-техническая база ИМСИТ обеспечивает проведение всех видов дисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом вуза, и соответствует действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый перечень материально-технического обеспечения представлен:

- лекционными аудиториями (оснащены видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экранами, выходами в сеть Интернет);
- помещениями для проведения семинарских и практических занятий (оснащены соответствующей эргономическим параметрам мебелью);
- кабинетами для занятий по иностранному языку (оснащены лингафонным оборудованием);
- библиотекой (оснащена рабочими местами для студентов, компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет);
- компьютерными классами.

Большое внимание в вузе уделяется развитию современной информационно-технической базе для обеспечения образовательного процесса. В процессе обучения активно используется сетевые компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами. Студенты имеют свободный доступ в компьютерные классы в любое удобное для них время. В учебном процессе используются современные программные средства, благодаря чему студенты получают необходимые практические навыки работы с компьютером. Все компьютеры вуза объединены в единую компьютерную сеть и подключены к системе Интернет.

#### **5. Характеристики среды университета, обеспечивающие развитие общекультурных и социально-личностных компетенций выпускника**

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ» (г. Краснодар) - один из наиболее авторитетных негосударственных вузов страны, имеющий традиции образовательной и воспитательной деятельности. Академия располагает всеми необходимыми условиями и возможностями обеспечить общекультурные (социально-личностные) компетенции выпускников, что неоднократно подтверждалось при получении лицензии на ведение образовательной деятельности, а также успешными карьерными ростом и достижениями его выпускников.

Основные направления педагогической, воспитательной и научно-исследовательской деятельности академии, определяющие концепцию формирования среды вуза, обеспечивающей развитие социально-личностных компетенций, закреплены в ее Уставе. Помимо Ученого совета академии, Совета Учредителей, Научно-методического совета и других учебных и учебно-методических подразделений, включая кафедры, в академии существует целый ряд подразделений и общественных организаций, созданных для развития личности и управления социально-культурными процессами, способствующих укреплению нравственных, гражданских, патриотических и общекультурных качеств обучающихся.

К ним относятся:

**Научная библиотека ИМСИТ**, которая помимо своих прямых обязанностей обеспечивать учебный процесс необходимой учебной и методической литературой, ведёт большую культурно-просветительскую, научно-библиографическую и гражданско-патриотическую работу.

**Студенческий досуговый центр**, который призван не только организовывать досуг студентов, но и способствовать выявлению и развитию их творческих способностей через участие в кружках по интересам, содействовать повышению квалификации кураторов студенческих групп, развитию творческой и организационной инициативы обучающихся, организации встреч с видными политиками, предпринимателями, учеными, деятелями искусства и т.п. Его работа строится на соответствующих нормативных документах в тесном сотрудничестве с Департаментом молодежной политики, ГБУ КК « Центр патриотического воспитания молодежи Кубани», Советом ветеранов общественной организации «Боевое братство».

В академии действует общественная организация студенчества – студенческий совет. Он призван способствовать общественно-политической социализации студентов. Его деятельность регламентирована уставами организаций и направлена на формирования активной гражданской позиции, равнодушия к событиям, происходящим в России и в мире. Через деятельность данной организации студентам предоставляется возможность принимать активное участие в акциях, проводимых студенческими организациями Краснодарского края, заниматься благотворительностью (связи с детскими домами и домами ребёнка), организацией встреч с политиками разных направлений, учёными, религиозными деятелями разных конфессий. Одной из форм работы являются деловые профессиональные и общественно-политические игры. Активисты общественных организаций студенчества академии принимают непосредственное участие в решении социально-бытовых проблем студентов вуза.

Всё это свидетельствует о том, что в Академии ИМСИТ сформирована необходимая среда для обеспечения глубокого развития общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников.

## **Раздел 6. Система оценки качества освоения студентами ОПОП**

### **6.1 Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества обучающимися ОПОП**

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация. Конкретные формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по каждой дисциплине разрабатываются вузом самостоятельно и доводятся до сведения обучающихся в течение первого месяца обучения.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей магистерской программы (текущая и промежуточная аттестация) создаются фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций. Фонды оценочных средств разрабатываются и утверждаются вузом.

Фонды оценочных средств полно и адекватно отображают требования ФГОС ВО по данному направлению подготовки, соответствуют целям и задачам магистерской программы и ее учебному плану. Они призваны обеспечивать оценку качества общекультурных и профессиональных компетенций, приобретаемых выпускником.

При разработке оценочных средств для контроля качества изучения модулей, дисциплин, практик учитываются все виды связей между включенными в них знаниями, умениями, навыками, позволяющие установить качество сформированных у обучающихся компетенций по видам деятельности и степень общей готовности выпускников к профессиональной деятельности.

При проектировании оценочных средств предусмотрена оценка способности обучающихся к творческой деятельности, их готовности вести поиск решения новых задач, связанных с недостаточностью конкретных специальных знаний и отсутствием общепринятых алгоритмов профессионального поведения.

Помимо индивидуальных оценок, используются групповые и взаимооценки: рецензирование магистрантами работ друг друга; оппонирование рефератов, проектов, дипломных, исследовательских работ; экспертные оценки группами, состоящими из студентов, преподавателей и работодателей.

Обучающимся, представителям работодателей предоставлена возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом, а также работы отдельных преподавателей.

Вузом созданы условия для максимального приближения системы оценивания и контроля компетенций магистрантов к условиям их будущей профессиональной деятельности. С этой целью кроме преподавателей конкретной дисциплины в качестве внешних экспертов активно используются работодатели (представители организаций), преподаватели, читающие смежные дисциплины.

## **6.2 Государственная итоговая аттестация**

Государственная итоговая аттестация направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Государственный экзамен проводится по утвержденной Ученым Советом Академии ИМСИТ программе, содержащей перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен, и рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену, в том числе перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену. Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена (далее - предэкзаменационная консультация) в объеме 2 академических часа на учебную группу.

На заседании Научно-методического совета Академии ИМСИТ утверждается перечень тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся (далее - перечень тем), и доводится до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

По письменному заявлению обучающегося (нескольких обучающихся, выполняющих выпускную квалификационную работу совместно) Академия ИМСИТ может в установленном ею порядке предоставить обучающемуся (обучающимся) возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся (обучающимися), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Для подготовки выпускной квалификационной работы за обучающимся (несколькими обучающимися, выполняющими выпускную квалификационную работу совместно) распорядительным актом - приказом ректора Академии ИМСИТ закрепляется руководитель выпускной квалификационной работы из числа ННР и при необходимости консультант (консультанты).

Не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения первого государственного аттестационного испытания, приказом ректора Академии ИМСИТ утверждается расписание государственных аттестационных испытаний (далее - расписание), в котором указываются даты, время и место проведения государственных аттестационных испытаний и предэкзаменационных консультаций, и доводит расписание до сведения обучающегося, членов государственных экзаменационных комиссий и апелляционных комиссий, секретарей государственных экзаменационных комиссий, руководителей и консультантов выпускных квалификационных работ.

При формировании расписания устанавливается перерыв между государственными аттестационными испытаниями продолжительностью не менее 7 календарных дней.

После завершения подготовки обучающимся выпускной квалификационной работы руководитель выпускной квалификационной работы представляет на выпускающую кафедру Академии ИМСИТ письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы (далее - отзыв). В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет в организацию отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры и специалитета подлежат рецензированию.

Для проведения рецензирования выпускной квалификационной работы указанная работа направляется выпускающей кафедрой Академии ИМСИТ рецензенту из числа лиц, не являющихся работниками Академии ИМСИТ, и являющихся ведущими специалистами-практиками. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет на выпускающую кафедру Академии ИМСИТ письменную рецензию на указанную работу (далее - рецензия).

Государственная итоговая аттестация включает сдачу государственного экзамена по направлению подготовки и защиту выпускной квалификационной работы.

Государственный экзамен по направлению подготовки введен по решению Ученого совета вуза.

Программа государственного экзамена разработана вузом самостоятельно. Для объективной оценки компетенций выпускника тематика экзаменационных вопросов и заданий является комплексной и соответствует избранным разделам из различных учебных циклов, формирующих конкретные компетенции.

#### **Требования к выпускной квалификационной работе**

***Выпускная квалификационная работа магистра по направлению «Управление персоналом»*** представляет собой законченную самостоятельную учебно-исследовательскую работу, в которой решается конкретная задача актуальная для науки и/или практики, и должна соответствовать видам и задачам его профессиональной деятельности. Её главная цель состоит в систематизации, закреплении и расширении теоретических и фактографических знаний, применении их при решении конкретных исследовательских задач, в развитии навыков самостоятельной работы. ВКР и защита в государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) показывают уровень овладения студентом-выпускником методологией, исследовательскими приемами и навыками, материалом изученных курсов, современными проблемами в области управления персоналом, умением самостоятельно работать с литературой и источниками по направлению «управление персоналом», а также то, как магистр-выпускник сумел изучить конкретную проблему управления персоналом и изложить свои мысли и выводы.

В выпускной квалификационной работе рассматриваются актуальные вопросы современной науки по управлению персоналом. Магистр должен провести тщательную и обширную работу по выявлению максимального количества фактов по избранной теме, изучению широкого круга источников и специальных исследований. При этом он должен помнить о многомерности явлений, их сложном взаимодействии. ВКР должно содержать

новизну, что означает постановку в работе проблемы, которая ещё не получила достаточного освещения в литературе, а также выявление и систематизацию неизвестных ранее фактов. В ВКР должно проявиться умение студента четко формулировать проблему и оценивать степень ее актуальности; обосновать выбранные методы другими информационно-справочными материалами; знание автором основных методов исследования, умение их применять. Научное исследование магистра свидетельствует о владении автором профессиональными навыками и компетенциями. Для успешной подготовки ВКР магистр должен: уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом; уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; уметь применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели; владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала. Все требования к ВКР указаны в методических указаниях по ее выполнению.

### **6.3 Описание механизмов функционирования при реализации ОПОП системы обеспечения качества подготовки, созданной в вузе**

Система контроля качества подготовки специалистов представляет собой систему мониторинга, оценки и анализа качества реализации программ подготовки специалистов образовательным учреждением.

При реализации магистерской программы по направлению «Государственное и муниципальное управление» осуществляется переход от традиционных форм контроля качества (текущего и итогового контроля успеваемости) к многоступенчатой системе контроля качества образования, которая охватывает учебный процесс в целом.

Качество подготовки специалистов определяет соответствие выпускника вуза нормам, стандартам и требованиям социально-экономической и культурно-профессиональной сфер его деятельности. Под качеством подготовки специалистов понимается способность учебного заведения разрабатывать и реализовывать программы подготовки специалистов, которые обеспечивают его необходимыми знаниями, умениями, навыками для решения стоящих перед ним реальных профессиональных задач.

Качество подготовки специалистов в вузе определяется качеством составляющих самой образовательной системы, в частности, качеством образовательных процессов и эффективностью управления. Таким образом, система контроля качества подготовки специалистов по структуре представляет систему контроля всех составляющих вуза, влияющих на процесс подготовки специалистов.

Контроль качества обучения начинается с качественного отбора абитуриентов приемной комиссией вуза. Проведение набора среди наиболее подготовленных абитуриентов является одним из основных критериев, определяющих перспективу качества выпускника.

Система контроля качества при непосредственной подготовке специалиста осуществляется в форме текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации.

Система текущего семестрового контроля знаний студентов по изучаемым дисциплинам включает в себя проведение тестирования и контрольных работ.

Итоговые семестровые зачеты и экзамены определяют степень усвоения студентами изучаемого программного материала по дисциплинам учебного плана.

Одним из важных показателей качества подготовки специалистов являются результаты контроля «остаточных знаний студентов». В рамках самообследования академией проводятся контрольные тестирования знаний студентов по основным

дисциплинам из всех блоков учебного плана. Полученные результаты иллюстрируют уровень усвоения студентами материалов образовательной программы.

В академии проводятся исследования по методологии и методике защиты выпускных и дипломных работ. Разработаны учебно-методические рекомендации по написанию и защите выпускных квалификационных работ, где соединяются принципы логики, риторики и психологии общения. В помощь выпускникам проводятся консультации-тренинги по написанию и защите выпускных квалификационных работ. Планируется дальнейшее совершенствование системы подобных тренингов, а также разработка электронного пособия, рабочих тетрадей и серии тренингов с учетом специфики специальности.

Особое внимание уделяется работе ГЭК. Председателями комиссий назначаются лица, имеющие ученую степень и звание. В состав комиссий должны входить представители профильных кафедр ИМСИТ, а также представители предприятий и организаций, ученые других вузов.

Эффективность внутривузовской системы контроля качества подготовки специалистов также проявляется через востребованность и профессиональный рост выпускников.

#### **6.4 Условия изучения дисциплин лицами с ограниченными возможностями здоровья**

Для студентов из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обучение проводится Академией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

При проведении обучения по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно со студентами, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для них в процессе обучения;

- присутствие в аудитории ассистента, оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем);

- пользование необходимыми обучающимся техническими средствами при выполнении практических и других работ в соответствии с учебным планом с учетом их индивидуальных особенностей;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья образовательная среда Академии обеспечивает выполнение следующих требований при обучении и проведении промежуточной и итоговой аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для аттестации зачитываются ассистентом;
- письменные задания надиктовываются обучающимся ассистенту;

б) для слабовидящих:

- задания и иные учебно-методические материалы оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300

- люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по их желанию аттестационные испытания проводятся в письменной форме;
- г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):
  - письменные задания надиктовываются ассистенту;
  - по их желанию все аттестационные испытания проводятся в устной форме.

## 7 Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению ОПОП

Электронно-библиотечные системы и полнотекстовые зарубежные базы данных, используемые в процессе обучения по ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» даны в таблице 2.

Таблица 2 – Ресурсное обеспечение

№ п/п	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Обзор электронных библиотек и электронно-библиотечных систем, к которым в Академии имеется доступ			
1	Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной Библиотеки	Российская Государственная библиотека (РГБ) является хранилищем подлинников диссертаций по всем областям знаний, в настоящее время база данных содержит около 320000 полных текстов диссертаций и авторефератов.	Режим доступа: <a href="http://diss.rsl.ru/">http://diss.rsl.ru/</a>
2	Универсальные базы данных	Подписка включает три базы данных на русском языке: «Издания по общественным и гуманитарным наукам» «Центральные газеты» «Статистические издания России и стран СНГ»	Режим доступа: <a href="http://www.ebiblioteka.ru/search/simple/">http://www.ebiblioteka.ru/search/simple/</a> <a href="http://udbstat.eastview.com/search/simple.jsp?enc=rus">http://udbstat.eastview.com/search/simple.jsp?enc=rus</a>
3	Деловая онлайн библиотека	Содержит более 400 книг издательства (по менеджменту, маркетингу, финансам, рекламе, политике, праву и т.д.), написанных авторитетными зарубежными и отечественными специалистами.	Режим доступа: <a href="http://www.guu.alpinabook.ru/">http://www.guu.alpinabook.ru/</a>
4	Электронная библиотека GrebennikOn	Содержит статьи по маркетингу, менеджменту, финансам, управлению персоналом, опубликованные в специализированных журналах издательского дома Гребенникова.	Режим доступа: <a href="http://grebennikon.ru/">http://grebennikon.ru/</a>
5	Университетская библиотека онлайн	Является информационно-образовательным порталом, предоставляющим коллекции электронных книг и другие информационные сервисы.	Режим доступа: <a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>

6	Интернет-библиотека СМИ "Public.ru"	Фонды Public.Ru включают: статьи русскоязычных СМИ ; материалы газет, журналов, информационных агентств, интернет-изданий, телеканалов и радиостанций ; издания из всех регионов России и зарубежья, архивные материалы российских изданий с 1990 года.	Режим доступа: <a href="http://www.public.ru">http://www.public.ru</a>
7	ЭБС Издательского Дома "Инфра-М"	Специализированный электронный ресурс, по которому предоставлена возможность работы с каталогом изданий и их полной электронной версией книг, выпущенных издательствами группы компаний «ИНФРА-М»: «Весь мир», ИД «Форум», ИД «Вузовский учебник», «Магистр», «Норма», «Финансы и статистика» и д.р. Договор No 1365 эбс от -7.09.2015 г. Срок действия - до 24.09.2016 г.	Доступ из сети Интернет
8	ЭБС IBooks.ru	Единая система доступа к коллекции электронных версий книг современной учебной и научной литературы. Договор No 25-12/14-К от 15.01.2015 г . Срок действия - до 15.01.2016 г.	Режим доступа: <a href="http://ibooks.ru">http://ibooks.ru</a> Доступ из сети Интернет
9	«Exponenta.ru»	Образовательный математический сайт	Режим доступа: <a href="http://www.exponenta.ru/educat/free/free.asp">http://www.exponenta.ru/educat/free/free.asp</a>
10	Интернет университет информационных технологий	Обучение, школа, магазин, общение, бесплатные учебные курсы, повышение квалификации	Режим доступа: <a href="http://www.intuit.ru/">http://www.intuit.ru/</a>
11	Российский портал открытого образования	Федеральный образовательный портал	Режим доступа: <a href="http://www.openet.edu.ru/">http://www.openet.edu.ru/</a>
12	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов	Сайт содержит образовательные ресурсы по различным направлениям	Режим доступа: <a href="http://fcior.edu.ru/">http://fcior.edu.ru/</a>
13	Журнал «Инженерное образование»,	Федеральный портал «Инженерное образование»	Режим доступа: <a href="http://www.techno.edu.ru/">http://www.techno.edu.ru/</a>



14	Естественнонаучный образовательный портал	Портал является составной частью федерального портала «Российское образование». Содержит ресурсы и ссылки на ресурсы по естественно-научным дисциплинам (физика, химия и биология).	Режим доступа: <a href="http://www.en.edu.ru">http://www.en.edu.ru</a>
15	Научная электронная библиотека Elibrary.ru	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 19 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 3900 российских научно-технических журналов, из которых более 2800 журналов в открытом доступе. Лицензионное соглашение No 7241 от 24.02.12 г.	Режим доступа: <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>
16	Справочно-правовая база «Консультант Плюс»	Консультант-Плюс в г. Краснодаре Договор о сотрудничестве No ИП-2 от 24.05.2007 г. действует по настоящее время	Локальная сеть Академии ИМСИТ
17	Web-ресурс «Официальный сайт Академии ИМСИТ»	НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социаль- но-информационных техно- логий – ИМСИТ» (г. Краснодар)	<a href="http://imsit.ru">http://imsit.ru</a>

Организация обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит ежегодному обновлению).

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по ОПОП.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит ежегодному обновлению.

## **8. Порядок периодического обновления ОПОП в целом и составляющих ее элементов**

Предусматривается обновление основной образовательной программы, которое может осуществляться в нескольких направлениях за счет:

- повышения квалификации ППС, организуемого на постоянной планируемой основе с учетом специфики реализуемой ОПОП;
- организации новой культурно-образовательной среды вуза, которая может включать элементы, позволяющие разрабатывать и реализовать новые вариативные курсы и модернизировать традиционные;

- включения обучающихся в реализацию программ обучения на основе партнерских отношений (обратная связь самоуправление, оптимальное использование имеющихся материальных ресурсов);

- осуществления взаимодействия с организованным профессиональным сообществом, потенциальными работодателями и общественностью;

- публикация информации, которая дает возможность общественности оценить возможности и достижения вуза за определенный период и получение обратной связи.

. **Обновления программ различных уровней** может быть связано с:

- развитием взаимодействия с зарубежными вузами и придающее реализации ООП «международное измерение»;

- началом реализации уровня магистратура с учетом использования согласованных дескрипторов компетенций;

- возрастание социальной ответственности Академии за личностное развитие обучающихся, раскрытие их интеллектуального и духовно-нравственного потенциала, формирование готовности к активной профессиональной и социальной деятельности по окончании университета;

- возрастание междисциплинарности и трансдисциплинарности проектируемых ОПОП, реализующих ФГОС, основанных на использовании принципов модульной организации реализации ОПОП.

В соответствии с «Типовым положением о вузе» вуз **ежегодно** обновляет ООП (в части состава дисциплин (модулей), установленных вузом в учебном плане, и (иПли) содержания рабочих программ учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), программ учебной и производственной практики, методических материалов, обеспечивающих реализацию образовательной технологии) с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы».

Все вносимые в ОПОП изменения оформляются в виде отдельных документов и утверждаются ректором ИМСИТ.

При внесении изменений в ОПОП, превышающих 25% ее первоначального объема, необходимо издать и утвердить ОПОП в новой редакции с учетом внесенных ранее изменений.

**АННОТАЦИИ  
УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН ООП**

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»  
КВАЛИФИКАЦИЯ (СТЕПЕНЬ) ВЫПУСКНИКА МАГИСТР

НАПРАВЛЕННОСТЬ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

**Б1** Дисциплины (модули)

**Б1.Б** Базовая часть

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИЙ»**

<p><b>Цель и задачи изучения дисциплины</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Цель дисциплины</i> - сформировать у магистрантов системные знания и представления: о сущности, направлениях, принципах и механизмах реализации социальной политики; о содействиях развития у них социально-политического мышления и поведения, а также на этой основе социальной активности в обществе и в области управления социальной сферой организации.</li> </ul> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– усвоение современных теоретических представлений о социальной политике государств и управления социальным развитием организации;</li> <li>– овладение понятийным аппаратом в изучаемой области знания;</li> <li>– овладение основами методологии и методики анализа динамики социально-экономических показателей;</li> <li>– приобретение и развитие практических навыков, связанных с применением современных социальных технологий в области управления персоналом</li> <li>– овладение общекультурными и профессиональными компетенциями, дающими возможность обладать культурой мышления, способностью к общению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; осуществлять аналитическую, научно-исследовательскую и организационно-управленческую деятельность в области социальной политики государства и управления социальными развитием организации..</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Модуль 1.</i> Особенности социальной политики государства и социальная защита населения: социальные стандарты и нормативы, социальная защита населения, социальное страхование, пенсионная система.</li> <li>• <i>Модуль 2.</i> Актуальные проблемы и особенности функционирования социальной сферы организации как объекта и предмета управления.</li> <li>• <i>Модуль 3.</i> Причины возникновения, институционализация социальной политики государства и функции управления социальной сферой организации (зарубежный и отечественный опыт)</li> <li>• <i>Модуль 4.</i> Показатели, характеризующие состояние социальной сферы организации и методы управления социальным развитием организации.</li> <li>• <i>Модуль 5.</i> Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне государства и организаций.</li> </ul>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p>	<p>ОК-1 ОК-2 ПК-10</p>
<p><b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b></p>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций <i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<p><b>Формы промежуточного контроля:</b></p>	<p>Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств, научные статьи</p>
<p><b>Форма итогового контроля знаний:</b></p>	<p>Зачет</p>
<p><b>Общая трудоемкость дисциплины</b></p>	<p>36 часов/ 1 ЗЕТ</p>
<p><b>Курс, семестр</b></p>	<p>1 курс, 1 семестр</p>
<p><b>Индекс учебного цикла ООП</b></p>	<p>Б 1 Б1</p>
<p><b>Составитель</b></p>	<p>к.э.н., доцент Черникова Алина Геннадиевна КАФЕДРА ГКУ</p>

**АННОТАЦИЯ**  
 рабочей программы дисциплины  
**«ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО  
 ПРОЕКТИРОВАНИЯ»**

Составитель аннотации: **Железко Сергей Николаевич, д.э.н., профессор**

<b>Цель изучения дисциплины:</b>	<p>Цель изучения дисциплины «Теория организации и организационное проектирование» - ознакомить слушателей с ключевыми понятиями теории организаций, дать базовые представления о природе, сущности, причинах формирования, механизмах функционирования, логике развития организаций, способах ее изучения и проектирования.</p> <p>Для достижения этих целей в ходе изучения дисциплины решаются задачи формирования у студентов развернутых профессиональных представлений и знаний по следующим направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование организации как искусственной системы;</li> <li>- способы формирования, тенденции развития и типологию организаций;</li> <li>- жизненный цикл организации и среда ее деятельности;</li> <li>- исследование и проектирование организаций.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b>	<p>Тема 1. Теория организаций в системе управленческих наук. Типология организаций.                  Тема 2. Жизненный цикл организации и среда ее деятельности.                  Тема 3. Функционирование и развитие организаций.                  Тема 4. Исследование организации                  Тема 5. Организационное проектирование.</p>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОК-1, 3
<b>Наименования дисциплин, необходимых для освоения данной учебной дисциплины</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Теория и практика кадровой политики государства и организации,</li> <li>– Современные проблемы управления персоналом,</li> <li>– Анализ системы управления персоналом,</li> <li>– Управление поведением персонала</li> </ul>
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знать и понимать законы развития природы, общества и мышления и уметь оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности;</li> <li>- уметь анализировать и оценивать исторические события;</li> <li>- владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановок цели и выбору путей ее достижения;</li> <li>- владеть методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования;</li> <li>- владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, иметь навыки работ с компьютером, как средством управления информацией;</li> </ul>
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p>Лекционные занятия: проблемные и интерактивные лекции, лекция-беседа, лекция – анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог, лекция с запланированными ошибками.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «коллективной мыслительной деятельности», «Мозговой штурм», обучение на основе опыта, методы анализа проблемных ситуаций, логико-методологическое проектирование.</p>
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	<p>Программное обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- электронная библиотека,</li> <li>- учебные программы в электронном виде,</li> <li>- электронные учебники.</li> </ul> <p>Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, электронным курсом лекций, необходимым оборудованием для лекций</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, контрольные работы, рефераты
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен 2 ЗЕТ
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1 Б2

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА  
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Цель дисциплины</i> – формирование целостного представления о правовом регулировании отношений по заключению трудовых договоров, социальному партнерству, отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, по рабочему времени и времени отдыха, заработной плате, дисциплинарной и материальной ответственности и трудовым спорам.</p> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– изучение методов государственного регулирования и управления трудовыми отношениями;</li> <li>– изучение норм Трудового кодекса Российской Федерации, других законов и нормативных правовых актов, обеспечивающих деятельность в сфере управления персоналом;</li> <li>– получение практических навыков применения норм действующего законодательства в разрешении вопросов, возникающих в юридической практике при регулировании отношений, входящих в предмет трудового права.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные непосредственно связанные с ними отношения.</li> <li>2. Источники трудового права.</li> <li>3. Принципы трудового права.</li> <li>4. Субъекты трудового права.</li> <li>5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.</li> <li>6. Правоотношения в сфере трудового права.</li> <li>7. Социальное партнерство в сфере труда.</li> <li>8. Трудовой договор.</li> <li>9. Зарплата и нормирование труда.</li> <li>10. Материальная ответственность сторон трудового договора.</li> <li>11. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.</li> <li>12. Трудовые споры и порядок их рассмотрения.</li> </ol>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК 11
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог.</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, презентации.</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, доклады, индивидуальное задание, рефераты, презентации
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	72 часов / 2 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 1 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б 1.Б.3
<b>Составитель</b>	к.ю.н., доцент Мартынова Татьяна Валентиновна
	Кафедра ТС и ДК

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«РАЗВИТИЕ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА»**

Составитель аннотации: **Бабаков Алексей Владимирович, к. т. н., доцент**

<b>Цель изучения дисциплины:</b>	<p>Создание у студентов целостной картины и системного представления о современном состоянии развития систем менеджмента качества в области управления персоналом современной организации.</p> <p>Для достижения целей решаются следующие задачи изучения дисциплины:</p> <p><i>Теоретическая компонента</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) изучение методологии систем менеджмента качества;</li> <li>2) изучение терминологии предметной области системы менеджмента качества;</li> <li>3) изучение и привитие умения выбирать методы информационного, аналитического, методического и инструментального обеспечения системы менеджмента качества;</li> <li>4) умение формировать современные подходы к системе менеджмента качества в области информационно - аналитического и методического обеспечения управления современными организациями.</li> </ol> <p><i>Познавательная компонента</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) изучение современных подходов к исследованию развития систем менеджмента качества;</li> <li>2) формирование современного представления о методологических аспектах систем менеджмента качества;</li> <li>3) формирование системы показателей оценки систем менеджмента качества в деятельности предприятия;</li> <li>4) формирование способности принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;</li> <li>5) формирование навыков разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом.</li> </ol> <p><i>Практическая компонента</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) умение формировать структуру и состав службы качества;</li> <li>2) умение разрабатывать основные регламенты для службы качества;</li> <li>3) приобретение опыта по принятию управленческих решений за счет полного информационного обеспечения и координации всей системы управления качеством предприятия;</li> <li>4) умение разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.</li> </ol>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b>	<p>Понятие качества, современные подходы к его определению. Многоаспектность качества. Качество и конкурентоспособность организации, продукта. Качество жизнедеятельности. Эволюция подходов к качеству. Менеджмент качества: определение, составляющие, функции, задачи. Развитие системного подхода к менеджменту качества: модели А. Фейгенбаума, Эттингера-Ситтига, Джурана. Отечественный опыт системного подхода к качеству. Концепция Всеобщего менеджмента качества (TQM), постулаты Э.Деминга. Принципы менеджмента качества и стандарты на системы качества. Вовлеченность персонала – важнейший принцип успешного функционирования СМК. Преимущества создания СМК и выбор оптимального момента для внедрения. Модель системы менеджмента качества, основанная на процессном подходе (в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001-2008). Система менеджмента качества как совокупность взаимосвязанных процессов: процессы, находящиеся в компетенции высшего руководства; процессы управления ресурсами; процессы жизненного цикла продукта; процессы, связанные с измерением, анализом и улучшением деятельности. Реализация принципа постоянного улучшения, стратегии улучшения. Этапы внедрения СМК. Измерение результативности СМК, внутренний аудит СМК. Сертификация СМК. Реализация системного подхода к менеджменту качества в моделях премий в области TQM. Премия Деминга. Премия Болдриджа. Приз и уровни EFQM за Совершенство. Национальные награды за качество. Премия Правительства Российской Федерации в области качества. Новый этап развития менеджмента – создание интегрированных систем менеджмента. Элементы интегрированных систем менеджмента: подсистема система экологического менеджмента по ISO 14001 и подсистема управления охраной здоровья и безопасностью персонала по OHSAS 18001; стандарты корпоративной социальной ответственности (SA 8000 и ISO 26000), отраслевые стандарты ISO 22000 и 27000.</p>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК -6, ОПК-7
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b>	<p>Знать как разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.</p> <p>Уметь принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию.</p> <p>Владеть владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом.</p>
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p>Лекционные занятия: интерактивные лекции, лекция – визуализация.</p> <p>Практические занятия: работа в подгруппах, технология системного подхода к</p>

	решению задач.
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования) Программное обеспечение: электронная библиотека, учебные программы в электронном виде, Данная дисциплина обеспечена: необходимым оборудованием для лекций
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен 1 семестр 2 ЗЕТ
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1.Б.4

**АННОТАЦИЯ**  
 рабочей программы дисциплины  
**«ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ  
 ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

<p><b>Цель и задачи изучения дисциплины</b></p>	<p><i>Цель дисциплины</i> - сформировать у будущего магистра таких общекультурных и профессиональных компетенций, как способность развивать свой общекультурный уровень, способность к аналитической работе, умение осуществлять научно-исследовательскую деятельность, способность к преподавательской деятельности, применять методы проведения исследований в системе управления персоналом, умение разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала и др.</p> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;</li> <li>– овладение понятийным аппаратом в изучаемой области знания;</li> <li>– овладение основами методологии и методики анализа динамики рынка труда;</li> <li>– приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.</li> <li>– овладение общекультурными и профессиональными компетенциями, дающими возможность обладать культурой мышления, способностью к общению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; осуществлять аналитическую, научно-исследовательскую и организационно-управленческую деятельность в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b></p>	<p><i>Модуль 1.</i> Особенности науки как вида человеческой деятельности.                  Роль науки в современном обществе, условия и требования к научной деятельности, а также наличия организационных форм осуществления научно-исследовательской деятельности в РФ и их классификация.</p> <p><i>Модуль 2.</i> Общая схема и этапы процесса научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом.                  Этап выявления и формулирования актуальных научных проблем, возникающих из наличия реальных противоречий управления персоналом: описание проблем, методов их выявления, ранжирование, методы и средства решения проблем. Этап разработки программ научных исследований включает виды программ, описание пространственно-временных этапов их выполнения, необходимых средств и ресурсов, в том числе кадровой составляющей, обоснование экономической и социальной эффективности программ, назначение исполнителей. На этапе технологии решения научно-исследовательских задач выбираются методы, методики, инструменты проведения исследования в области управления персоналом. Этап процесса исследования предполагает рассмотрение основ методологии научно-исследовательской деятельности: понятий «теория», «объект», «предмет» научного исследования, методологии, методы, методики, техники научного исследования, правила составления научных отчетов, обзоров, публикаций.</p> <p><i>Модуль 3.</i> Особенности персонала научно-исследовательских организаций и специфика труда научно-педагогических работников.                  Программой предусматривается также изучение организации педагогической деятельности в области управления персоналом: рассмотрение педагогики как теоретической науки и педагогической деятельности основных педагогических теорий и концепций, общих форм организации учебной деятельности (лекций, семинаров, диспутов и т.д.); педагогической формы составляющей деятельности менеджера по персоналу, реализации педагогического взаимодействия в практике управления персоналом при разработке обучающих программ, учебно-методических материалов и т.п.</p>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p>	<p>ОК-1; ОПК-1, ОПК-11, ОПК-12; ПК-24, 26, 27, 28, 29</p>
<p><b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b></p>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций  <i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств</p>
<p><b>Формы промежуточного контроля:</b></p>	<p>Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе): рабочие программы дисциплин по ФГОС ВПО (бакалавриат), фонды оценочных средств, научные статьи</p>
<p><b>Форма итогового контроля знаний:</b></p>	<p>Зачет</p>
<p><b>Общая трудоемкость дисциплины</b></p>	<p>36 часов / 1 ЗЕТ</p>
<p><b>Курс, семестр</b></p>	<p>1 курс, 2 семестр</p>
<p><b>Индекс учебного цикла ООП</b></p>	<p>Б1.Б.5</p>
<p><b>Составитель</b></p>	<p>к.э.н., доцент Черникова Алина Геннадиевна                  КАФЕДРА ГКУ</p>



**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ»**

Составитель аннотации: **Петров Игорь Федорович, д.ф.н., профессор**

<b>Цель изучения дисциплины:</b>	Целью дисциплины является изучение теоретических и прикладных основ современных методов социологических исследований. Задачи: - изучение применения и организации социологических исследований систем управления. - изучение видов социологических исследований систем управления, их содержания и порядок проведения. - изучение принципов разработки программы социологического исследования и основных методов получения эмпирической информации
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b>	1. Теоретические основы современных методов исследования. 2. Характеристика современных социологических методов исследования. 3. <b>Методология и методика социологического опроса</b> 4. Методы вторичного анализа данных 5. Методы исследования массовых социальных явлений и процессов 6. Область применения социологических исследований систем управления 7. Организация социологических исследований систем управления 8. Социальное прогнозирование и управление 9. Социальная диагностика
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОК 2
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы исследования систем управления;</li> <li>- основные методы проведения социологического исследования;</li> <li>- область применения социологических методов;</li> <li>- основы социологического анализа;</li> <li>- приемы организации социологических исследований систем управления;</li> <li>- процесс исследования;</li> <li>- компоненты социологического исследования;</li> <li>- факторы, влияющие на проявление и изменение параметров социального объекта;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости профиль своей профессиональной деятельности;</li> <li>- гуманитарно, толерантно воспринимать социальные и культурные различия, транспарентно осуществлять социологический и философский анализ;</li> <li>- квалифицированно использовать методы эмпирических исследований. Распространять социологические знания;</li> <li>- интерпретировать данные социологических исследований с использованием объяснительных возможностей социологической теории. Взаимодействовать с органами власти и управления в аспекте социологического и психологического обеспечения управления духовными процессами;</li> <li>- идентифицировать потребности и интересы социальных групп, предлагать механизмы их согласования между собой в контексте развития социальных общностей;</li> <li>- применять методы изучения общественного мнения, социальной психологии, методы антропологической и институциональной социологии;</li> <li>- применять современные методы и методики преподавания социологических дисциплин. Подготавливать учебно-методическую, дидактическую и другую психолого-педагогическую документацию по обществоведческим курсам.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;</li> <li>- способами воздействия на исторические процессы, включая процедуры прогнозирования и механизмы социальной и культурной политики;</li> <li>- умением формулировать выводы мировоззренческого характера и системно-аналитических оснований, обобщать наблюдаемые явления, выявляя их сущность, содержание и формы проявления;</li> <li>- развитым внутренним чувством социальной и нравственной ответственности человека перед собой и обществом, уважением к историческому наследию и культурным традициям;</li> <li>- когнитивными качествами: рассудительностью, критичностью, идейностью, убежденностью, категориальным анализом, социальной зрелостью, общекультурными и профессиональными взглядами, социопрофессиональными ценностями, интеллектуальной, коммуникативной и социально-психологической и духовной компетентностью;</li> <li>- культурой коммуникации с научно-исследовательскими учреждениями и информационно-аналитическими службами по обмену информацией в анализе политической и правовой системы общества.</li> <li>- знаниями передовых научных достижений по специальности, исследовательскими и аналитическими способностями (идеи, аналитические сравнения, построение таблиц, графиков, методы анализа), системностью (способности к синтезу, классификации), способностью правильно использовать методы и техники анализа.</li> </ul>
<b>Формы проведения занятий,</b>	Лекционные занятия: проблемные и интерактивные лекции, лекция –

<b>образовательные технологии</b>	визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог, лекция с запланированными ошибками. Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций.
<b>Используемые инструментальные программные средства:</b>	Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования). Программное обеспечение: - электронная библиотека, - сайт Академии ИМСИТ, - учебные программы в электронном виде, - электронные учебники. Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, электронным курсом лекций, необходимым оборудованием для лекций
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, эссе, контрольные работы, рефераты.
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Зачет. 1 ЗЕТ
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1.Б.6

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<i>Целью</i> изучения дисциплины является освоение теоретических аспектов кадровой политики различного иерархического уровня и формирование умений и навыков магистрантов для разработки алгоритма построения кадровой политики государства и организации. <i>Для реализации</i> вышеизложенной цели необходимо выполнения следующих <i>учебных задач</i> : - изучения теоретических основ кадровой политики государства и организаций с учетом зарубежного опыта; - осуществление сравнительного анализа реализуемых кадровых политик различных стран и организаций; - разработка пробного варианта кадровой политики реально существующей организации.
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<i>Модуль 1.</i> Сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике государства. Механизм формирования государственной кадровой политики. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. Методические подходы к формированию кадровой политики государства. <i>Модуль 2.</i> Государственная политика в области человеческих ресурсов. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика. <i>Модуль 3.</i> Государственная политика в области органов государственного управления. Формирование и развитие персонала федеральной государственной службы, персонала субъектов федерации, персонала органов местного самоуправления, персонала хозяйственных товариществ и обществ, персонала производственных кооперативов, персонала государственных и муниципальных унитарных предприятий, персонала некоммерческих организаций. <i>Модуль 4.</i> Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур. Персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики. <i>Модуль 5.</i> Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Этапы формирования кадровой политики организации. Направления кадровой политики организации. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала; трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения; мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом. <i>Модуль 6.</i> Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики организации и политики организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.

<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-1, 2, 9; ПК-1
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций <i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Зачет
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	36 часов / 1 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 1 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б.1 Б 7
<b>Составитель</b>	к.э.н., доцент Черникова Алина Геннадиевна КАФЕДРА ГКУ

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Цель:</i> формирование у обучающихся знаний и исследовательских навыков в области управления персоналом, связанных с пониманием законов развития человеческих ресурсов и системой управления персоналом на макро и микро уровнях экономики.</p> <p><i>Задачи</i> изучения дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование научного мировоззрения, методологической культуры и представления об особенностях управления персоналом в современных условиях;</li> <li>- формирование четких и осознанных знаний о сущности элементов системы управления персоналом, их развитии, факторах этого развития, о специфике современных технологий управления персоналом;</li> <li>- развитие профессиональных и научных интересов.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современные тенденции в управлении персоналом</li> <li>2. Изменения в кадровой политике в современных условиях</li> <li>3. Технологии планирование и формирование персонала</li> <li>4. Новые технологии отбора и найма персонала</li> <li>5. Адаптация и развитие персонала как условие развития современной организации</li> <li>6. Проблемы формирования трудовой карьеры</li> <li>7. Мотивация и стимулирование труда персонала</li> <li>8. Оценка и аттестация персонала</li> <li>9. Управление рабочей группой</li> <li>10. Проблемы лидерства в управлении персоналом.</li> <li>11. Коммуникации в современной организации</li> </ol>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-3, 5, 6
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты, презентации
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Зачет
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	36 часов / 1 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 1 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б 1 Б 8
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА ГКУ

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»**  
Составитель аннотации: **Базык Елена Федоровна, к.э.н., доцент**

<p><b>Цель изучения дисциплины:</b></p>	<p>Цель преподавания дисциплины – изучение методов принятия решений в условиях неполноты информации и риска.</p> <p>Предмет курса включает моделирование влияния факторов риска на динамику развития экономических процессов. Изучаются типовые модели анализа экономических процессов в условиях неопределенности целей и ограничений. Рассматриваются многошаговые алгоритмы принятия решений в условиях риска и неполноты информации и их приложения к конкретным экономическим системам.</p> <p>Учебные задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций;</li> <li>• способности формирования инновационных разработок, обоснования и принятия кадровых решений,</li> <li>• формированию способностей в принятии и оценке эффективных управленческих решений;</li> <li>• выработке креативных технологий для решения управленческих задач.</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b></p>	<p><b>Модуль 1. Кадровые решения как разновидность управленческих</b>  <b>1.1 Роль управленческого кадрового решения в деятельности менеджера.</b>  Дialeктика развития теории решений. Управленческое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений. Управленческое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений.</p> <p><b>1.2 Проблемы принятия решений в современных условиях</b>  Проблемы принятия решений в современных условиях. Нормативная и дескриптивная теории принятия решений. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности. Функции нормативной дескриптивной теории. Концептуальная модель разработки управленческих решений. Взаимосвязь концепций и принципов разработки управленческих решений. Принципы «цели», «слабого звена», «измерений», «множественности альтернатив». Определение основных понятий системного и ситуационного подходов.</p> <p><b>1.3 Целевая ориентация управленческих решений</b>  Достижение целей организации как основания для разработки управленческих решений. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей. Согласованность целей. Альтернативы достижения целей и выбор решения.</p> <p><b>Модуль 2. Этапы процесса подготовки управленческого кадрового решения</b>  <b>2.1 Технологии реализации решений</b>  Этапы процесса подготовки управленческого кадрового решения. Стадия анализа ситуации и определения проблем. Выявление причин проблем. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Разработка плана организации выполнения кадрового решения. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации УКР. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем. Модель Врума-Йеттона. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения. Матрица Блейка-Моутона.</p> <p><b>2.2 Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений</b>  Схема алгоритма формирования нового управленческого кадрового решения. Активизирующие и креативные методы: психологической активизации, конференции идей, мозговой атаки, вопросов и ответов, теоретико-игровой метод, синектики, «6-5-3», прямой и символической аналогии, организованных стратегий, национального решения, эмпатии, фантастических предположений, Осборна, теоретико-игровой. Экспертные и эвристические методы: простой ранжировки, задания весовых коэффициентов, последовательных сравнений, парных сравнений.</p> <p><b>2.3 Характерные наборы приемов эвристических методов управленческих кадровых решений</b>  Характерные наборы приемов эвристических методов: «Критика очевидных решений»; «Замена терминов определениями»; «Формулирование обратной задачи». Характеристика метода сценариев для подготовки УКР.</p> <p><b>Модуль 3. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений</b>  <b>3.1 Инновационные методы принятия кадровых решений</b>  Перечень методов совместного решения диаметрально противоположных проблем. Метод разработки более крупных целей по сравнению с имеющимися. Метод формирования ситуаций, при которых выгоды одной стороны по результатам переговоров не потребуют убытков с другой стороны. Метод выделения из диаметрально противоположных проблем общих. Метод снижения уровня противоречий сторон с антагонизма или столкновения до поляризации или различия. Рекламные технологии при формировании управленческих решений.</p>

	<p>Маркетинговый подход к процессу подготовки управленческих решений.</p> <p><b>3.2 Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих кадровых решений</b></p> <p>Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих кадровых решений (УКР). Условия и факторы качества УКР. Свойства качественных решений. Качество процесса подготовки и реализации УКР. Главные элементы, определяющие качество процесса. Организационно-психологические предпосылки качества решений.</p> <p><b>3.3 Эффективность управленческих решений</b></p> <p>Эффективность управленческих решений и ее составляющие. Сравнительный экономический анализ и методические рекомендации по оценке эффективности управленческих решений. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений: косвенный метод сопоставления различных вариантов, метод оценки по конечным результатам, метод оценки по непосредственным результатам деятельности.</p>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-3, 10; ПК-25
<b>Наименования дисциплин, необходимых для освоения данной учебной дисциплины</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Теория и практика кадровой политики государства и организации,</li> <li>– Современные проблемы управления персоналом,</li> <li>– Анализ системы управления персоналом,</li> <li>– Управление поведением персонала</li> </ul>
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b>	<p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. закономерности функционирования предприятий и организаций в условиях неопределенности и риска;</li> <li>2. основные понятия и инструменты экономического анализа в условиях риска;</li> <li>3. методы исследований на основе современных математических моделей;</li> <li>4. типовые алгоритмы прогнозирования развития и принятия решений в организации с использованием математических моделей и алгоритмов.</li> </ol> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. анализировать во взаимосвязи экономические факторы и процессы в условиях неполноты информации;</li> <li>6. при анализе конкретных ситуаций в условиях неопределенности предлагать методы и способы решения с учетом математических моделей;</li> <li>7. осуществлять на основе стандартных моделей прогноз экономических и социально-экономических показателей организации;</li> <li>8. осуществлять поиск информации сбор, анализ данных, необходимых для решения практических задач организации в условиях риска;</li> <li>9. осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в условиях неполноты информации и обосновывать полученные выводы;</li> <li>10. прогнозировать на основе математических моделей параметры деятельности организации в условиях неопределенности.</li> </ol> <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. методикой экономического исследования на основе моделей;</li> <li>12. современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;</li> <li>13. методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью математических моделей в условиях неполноты информации;</li> <li>14. современными методиками прогнозирования состояния экономических процессов в условиях риска и выбора решений.</li> </ol>
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p>Лекционные занятия: проблемные и интерактивные лекции, лекция-беседа, лекция – анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог, лекция с запланированными ошибками.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, дискуссии, дебаты, метод «коллективной мыслительной деятельности», «Мозговой штурм», обучение на основе опыта методы анализа проблемных ситуаций, логико-методологическое проектирование.</p>
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	<p>Программное обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- электронная библиотека,</li> <li>- учебные программы в электронном виде,</li> <li>- электронные учебники.</li> </ul> <p>Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, электронным курсом лекций, необходимым оборудованием для лекций.</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, контрольные работы, рефераты
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Зачёт 1 ЗЕТ
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б 1 Б 9

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Цель</i> дисциплины: приобретение студентами теоретических знаний в области трудовой мотивации, формирование практических навыков использования материальных и нематериальных методов управления трудовым поведением работников.</p> <p><i>Задачи</i> курса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- овладение сущностью теорий мотивации;</li> <li>- усвоение системного представления о роли мотивации и стимулирования в управленческом процессе;</li> <li>- знание основополагающих элементов процесса мотивации и факторов, оказывающих влияние на них;</li> <li>- понимание сущности, целей и методов мотивации и стимулирования в работе с персоналом;</li> <li>- получение навыков построения эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организации.</li> </ul> <p><i>Предметом</i> курса являются теоретические проблемы и организационно-экономический механизм управления трудовой мотивацией.</p>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержательные и процессуальные теории мотивации</li> <li>2. Современные теории мотивации</li> <li>3. Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией</li> <li>4. Материальное стимулирование персонала</li> <li>5. Методы нематериальной мотивации трудовой деятельности</li> <li>6. Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации</li> <li>7. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда</li> <li>8. Зарубежный опыт управления мотивацией персонала</li> </ol>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-5, 7, 11; ПК-7
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты, презентации
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Зачет
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	72 часа / 2 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	2 курс, 3 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б 1 Б 10
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА ГКУ

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»**

<p><b>Цель и задачи изучения дисциплины</b></p>	<p>Управление развитием персонала многосторонний процесс, включающий совокупность мероприятий по оценке персонала (кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценке кадров); профессиональной адаптации; планированию деловой карьеры; работе с кадровым резервом; обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала. <b>Цель курса</b> - формирование компетенций по управлению развитием персонала организации.</p> <p><b>Задачи курса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рассмотреть основные теоретические подходы к изучению технологий управления развитием персонала организации.</li> <li>2. Изучить возможности профессионального отбора (профессионального подбора) в процессе управления развитием персонала организации.</li> <li>3. Овладеть возможностями использования оценки (аттестация, формирование кадрового резерва), обучения для активизации процесса развития персонала организации.</li> <li>4. Раскрыть роль карьерного потенциала сотрудников в развитии организации; технологии управления карьерой.</li> <li>5. Рассмотреть развитие работы как элемент управления развитием персонала</li> <li>6. Овладеть технологиями развития персонала организации.</li> </ol>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление развитием персонала как система технологий управления персоналом</li> <li>2. Проблемы технологии социального развития персонала</li> <li>3. Современные технологии адаптации и сопровождения персонала</li> <li>4. Соответствие технологии аттестации персонала задачам развития организации</li> <li>5. Развитие технологии управления карьерой</li> <li>6. Развитие управленческого персонала как элемент развития организации</li> <li>7. Обучение персонала - ключевое звено его развития</li> <li>8. Формирование организационной культуры способствующей развитию персонала</li> <li>9. Необходимость развитие работы для развития персонала</li> <li>10. Проблемы экономической эффективности совершенствования технологий развития персонала</li> </ol>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p>	<p>ОПК-2, 3, 5; ПК-2, 3, 4, 5</p>
<p><b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b></p>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций <i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<p><b>Формы промежуточного контроля:</b></p>	<p>Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств</p>
<p><b>Форма итогового контроля знаний:</b></p>	<p>Зачет</p>
<p><b>Общая трудоемкость дисциплины</b></p>	<p>72 часа/ 2 ЗЕТ</p>
<p><b>Курс, семестр</b></p>	<p>1 курс, 2 семестр</p>
<p><b>Индекс учебного цикла ООП</b></p>	<p>Б1 Б 11</p>
<p><b>Составитель</b></p>	<p>д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА ГКУ</p>



**АННОТАЦИЯ**  
 рабочей программы дисциплины  
**«УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ»**  
 Составитель аннотации: **Базык Елена Федоровна, к.э.н., доцент**

<p><b>Цель изучения дисциплины:</b></p>	<p>Цель дисциплины: сформировать у студентов системные компетенции, позволяющие расширить спектр подходов и методов анализа и оценки ситуаций в области управления персоналом, повысить эффективность принимаемых решений.</p> <p>Задачи курса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ознакомить студентов с содержанием отношений организационной культуры, тенденциями и факторами их развития и влиянием на эффективность деятельности организации;</li> <li>– Уточнить нормативные представления о культуре организации;</li> <li>– Сформировать навыки сбора и анализа информации о состоянии элементов организационной культуры, диагностики её типа и проблем, характерных для разных организационных культур;</li> <li>– Сформировать понимание сущности, роли и методов управления оргкультурой в деятельности по управлению персоналом.</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b></p>	<p><b>Модуль 1. Организационная культура как социально-экономическое явление</b>  <b>Тема 1.1 Понятие, структура и содержание организационной культуры.</b>          Организация как объект и субъект управления. Организационная культура в контексте кадровой политики предприятия. Философия организации как ядро организационной культуры.</p> <p>Принципы и методы поддержания организационной культуры. Субъективная и объективная организационная культура. Причины формирования субъективных культур. Механизмы согласования субъективных культур в организации. Жизненный цикл и этапы формирования организационной культуры.</p> <p><b>Тема 1.2 Системный подход к изучению культуры</b>          Организационная культура как система. Основные элементы организационной культуры. Ценности и цели компании. Традиции, нормы, мифы – принципы их функционирования и существования. Этический кодекс – аспекты формирования. Структуры организационной культуры: ценностно-нормативная, игровая. Уровни корпоративной культуры: артефакты, поддерживаемые ценности, базовые предположения. Основные компоненты организационной культуры: культура управления, культура производства, культура внешних отношений, предпринимательская культура, экологическая, культура отношений с акционерами.</p> <p><b>Модуль 2. Роль организационной культуры</b>  <b>Тема 2.1 Организационная культура в различных аспектах</b>          Организационная культура с точки зрения сотрудников; с точки зрения менеджеров; во взаимодействии с внешней средой. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Понятия и виды субкультур. Сильные и слабые оргкультуры. Типология культур по Г. Хофштеду, Т. Е. Дейлу и А. А. Кеннеди, Р. Акоффу, М. Бурке, С. Ханди, У. Оучи.</p> <p><b>Тема 2.2 Показатели анализа организационной культуры</b>          Содержание организационной культуры. Формирование коллективных представлений о миссии и стратегии. Коллективные представления о конкретных целях, определяемых основной миссией организации. Коллективные представления о средствах достижения поставленных целей. Коллективные представления о критериях оценки результатов, стратегии коррекции и восстановления. Показатели анализа организационной культуры. Параметры культуры организации устойчивые к изменениям.</p> <p><b>Модуль 3. Исследование организационной культуры</b>  <b>Тема 3.1 Принципы и методы формирования организационной культуры</b>          Принципы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры: выбор миссии организации, определение стратегии; определение степени соответствия сложившейся оргкультуры выработанной руководством стратегии развития организации; разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения; целенаправленные воздействия на организационную культуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии; оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых коррективов. Роль лидера в формировании организационной культуры. Мероприятия по формированию организационной культуры: стимулирование и мотивация, отбор, обучение, традиции и порядки, внедрение корпоративной символики.</p> <p><b>Тема 3.2 Влияние организационной культуры на организационную эффективность</b>          Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность: модель Сате, модель Питерса-Уотермана, модель Т. Парсонса, модель Квина-Рорбаха, модель организационной культуры Д. Дэнисона.</p> <p>Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Степень управляемости организации: неуправляемая или малоуправляемая организация, нормально управляемая организация. Факторы, воздействующие на управляемость организации. Оценка эффективности организационной культуры. Показатели эффективности организационной культуры.</p>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной</b></p>	<p>ОПК-4; ПК-10, 25, 28</p>

<b>дисциплины:</b>	
<b>Наименования дисциплин, необходимых для освоения данной учебной дисциплины</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Социальная политика государства и управление социальным развитием организации,</li> <li>– Теория организации и организационного проектирования,</li> <li>– Современные методы социологических исследований,</li> <li>– Моделирование социальных процессов,</li> <li>– Теория и практика кадровой политики государства и организации,</li> <li>– Современные проблемы управления персоналом,</li> <li>– Технологии управления развитием персонала,</li> <li>– Управление поведением персонала.</li> </ul>
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию управления организационной культурой;</li> <li>– принципы развития и формирования оргкультуры;</li> <li>– типы организационной культуры и методы её формирования;</li> <li>– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> <li>– организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами проектирования и реализации основных функций в области управления организационной культурой;</li> <li>– современными технологиями диагностики организационной культуры.</li> </ul>
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p>Лекционные занятия: проблемные и интерактивные лекции, лекция-беседа, лекция – анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог, лекция с запланированными ошибками.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, дискуссии, дебаты, метод «коллективной мыслительной деятельности», «Мозговой штурм», обучение на основе опыта методы анализа проблемных ситуаций, логико-методологическое проектирование.</p>
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	<p>Программное обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- электронная библиотека,</li> <li>- учебные программы в электронном виде,</li> <li>- электронные учебники.</li> </ul> <p>Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, электронным курсом лекций, необходимым оборудованием для лекций.</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, контрольные работы, рефераты
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Зачёт
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1 Б12

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ»**

Составитель аннотации: **Кочубей Елена Ивановна, к.э.н., доцент**

<b>Цель изучения дисциплины:</b>	<p><b>Цель изучения дисциплины</b> приобретения студентами теоретических и практических знаний по предмету «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии». Данная программа обусловлена необходимостью подготовки магистров с высоким уровнем аналитической подготовки. Студенты должны уметь применить полученные теоретические знания на практике.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <p>1) теоретический компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дать знания об основных понятиях, целях и задачах функционально-стоимостного анализа;</li> <li>- рассмотреть этапы проведения функционально-стоимостного анализа;</li> <li>- знать методы, применяемые на каждом этапе функционально-стоимостного анализа.</li> </ul> <p>2) познавательный компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научить студентов использовать знания теоретических основ функционально-стоимостного анализа;</li> <li>- научить овладевать комплексом методов функционально-стоимостного анализа;</li> <li>- активизация творческого подхода обучающихся в поиске управленческих решений и разработке новых предложений.</li> </ul> <p>3) практический компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научить правильно ориентироваться в потоке информации;</li> <li>- обучить применению методов и методик функционально-стоимостного анализа непосредственно к конкретным предприятиям (фирмам, компаниям);</li> <li>- обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b>	<p>ТЕМА 1. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА) ТЕМА 2. Подготовительный и информационный этапы ФСА. ТЕМА 3. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление ТЕМА 4. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала</p>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-8; ПК-22, 23
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b>	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Теоретические и практические подходы по эффективности использования и развития персонала;</li> <li>• Методы анализа при принятии управленческих решений в области управления персоналом;</li> <li>• Системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</li> <li>• Использование количественных и качественных методов анализа при построении соответствующих организационно-экономических моделей;</li> <li>• Разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Методами эффективности использования и развития персонала;</li> <li>• Современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;</li> <li>• Навыками оценки эффективности работы с персоналом;</li> <li>• Методами анализа при принятии управленческих решений при построении соответствующих организационно-экономических моделей;</li> <li>• Навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования;</li> <li>• Методами и методиками проектирования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа;</li> <li>• Инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.</li> </ul>
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p>Лекционные занятия: интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция – сравнительный анализ ситуаций. Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций.</p>
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	<p>Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования) Программное обеспечение: электронная библиотека, - учебные программы в электронном виде, - электронные учебники.</p>

<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Зачет
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б 1 . Б.13

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Цель дисциплины</i> - сформировать у будущего магистра комплексное представление о задачах, направлениях и методах диагностики такого важного стратегического ресурса организации, как персонал; овладеть знаниями, умениями и навыками, которые позволят ему в будущей профессиональной деятельности компетентно принимать решения по всему блоку социально-трудовых отношений, возникающих в организации, давать объективную оценку (аудиторское заключение) состояния социально-трудовой сферы организации, выявлять недостатки, упущения, отклонения от установленных законом стандартов и разрабатывать на этой основе конструктивные предложения по улучшению ситуации в данной области.</p> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– углубление теоретических знаний в области экономики управления персоналом путем использования средств экономического и математического анализа, аудита и консалтинга;</li> <li>– овладение понятийным аппаратом в изучаемой области знания;</li> <li>– овладение основами методологии аудита и консалтинга применительно к решению проблем труда и управления персоналом на микроуровне;</li> <li>– приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации;</li> <li>– овладение общекультурными и профессиональными компетенциями, дающими возможность обладать культурой мышления, способностью к общению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; осуществлять аналитическую, научно-исследовательскую и организационно-управленческую деятельность в области кадрового консалтинга и аудита.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Модуль 1.</i> Теоретические и правовые основы кадрового консалтинга.</li> <li>2. <i>Модуль 2.</i> История развития аудиторской деятельности, теоретические основы и особенности кадрового аудита в Российской Федерации.</li> <li>3. <i>Модуль 3.</i> Методология аудита персонала: сущность, основные параметры, методы и этапы проведения.</li> <li>4. <i>Модуль 4.</i> Практическая работа аудитора по персоналу.</li> <li>5. <i>Модуль 5.</i> Контроллинг системы управления персоналом организации.</li> </ol>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-6, 8
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств, научные статьи
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Зачет
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	72 часа / 2 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	2 курс, 3 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б 1 Б 14
<b>Составитель</b>	<p>к.э.н., доцент Алдакушева Алла Брониславовна к.э.н., доцент Черникова Алина Геннадиевна КАФЕДРА ГКУ</p>

## АННОТАЦИЯ

рабочей программы дисциплины

### «ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК»

Составитель аннотации: **Севрюгина Надежда Ивановна, к.с.н., доцент**

<p><b>Цель изучения дисциплины:</b></p>	<p>Целью является создание условий для формирования и развития коммуникативной (лингвистической, социолингвистической и социокультурной) компетенции, необходимой и достаточной для квалифицированной информационной и творческой деятельности в различных сферах и ситуациях делового партнерства, совместной научной и производственной работы, включенного обучения в стране изучаемого языка; формирование готовности содействовать налаживанию межкультурных и научных связей, представлять свою страну на международных конференциях и симпозиумах, знакомиться с научной и справочной зарубежной профессионально-ориентированной литературой.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка специалиста, владеющего иностранным языком как средством осуществления профессиональной деятельности в иноязычной языковой среде и средством межкультурной коммуникации, - специалиста, приобщенного к науке и культуре страны изучаемого языка, понимающего значение адекватного овладения иностранным языком для творческой научной и профессиональной деятельности;</li> <li>• развитие и совершенствование коммуникативной компетенции, предполагающей умение получать, перерабатывать и передавать информацию на уровне грамматически и лексически правильно оформленной беглой речи в широком диапазоне тем повседневного, профессионального и социокультурного общения;</li> <li>• создание благоприятных условий для развития критического мышления, необходимого для творческой профессиональной деятельности.</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b></p>	<p>Учебная дисциплина «Иностранный язык» входит в состав базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла. Курс учебной дисциплины «Иностранный язык» имеет профессионально-ориентированный характер и построен с учетом междисциплинарных связей, в первую очередь, знаний, навыков и умений, приобретаемых студентами в процессе изучения социальных дисциплин и дисциплин профессионального цикла. Содержание курса предполагает применение студентами фоновых знаний в освоении иностранного языка, а языковые коммуникативные умения, которые формируются в процессе его изучения, расширяют возможности студентов участвовать в учебно-исследовательской деятельности.</p> <p>Дисциплина «Иностранный язык» представляет базовый этап в общей системе поэтапной подготовки студентов к профессиональной коммуникации на иностранном языке.</p>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p>	<p>ОПК-1</p>
<p><b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b></p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b> фонетико-орфографический материал, лексико-грамматический минимум, социокультурные сведения в объеме, необходимом для работы с иноязычными текстами</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> читать и переводить иноязычные тексты профессиональной направленности с целью полного извлечения информации, обобщать прочитанное в виде реферата, резюме, аннотации на русском и изучаемом иностранном языке; письменно фиксировать информацию в виде записей, конспектирования, делового письма, а также в виде докладов, рефератов, тезисов и т.п.; поддерживать устные речевые контакты на иностранном языке в сферах и ситуациях профессионального общения; осуществлять диалогическое и монологическое общение (говорение), использовать вербальные и невербальные средства вежливой коммуникативно-гибкого поведения на иностранном языке в формальных и неформальных ситуациях общения; использовать коммуникативно-композиционные схемы построения различных видов диалога, используя свой репертуар общения коммуникативно-приемлемо и правильно в языковом плане, с учетом социокультурных особенностей речевого этикета в стандартных ситуациях устного общения и монолога (презентации, выступления, сообщения) и правильно применять речевые средства выражения связанности в речи; понимать на слух иноязычную речь;</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> Необходимыми навыками устного и письменного общения на иностранном языке (навыками деловой коммуникации), навыками работы с профессионально-ориентированными источниками, навыками перевода, реферирования и аннотирования текстов, навыками поиска необходимой информации в Интернете.</p>
<p><b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b></p>	<p>Лекционные занятия: проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог, лекция с запланированными ошибками.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций.</p>
<p><b>Используемые инструментальные и программные средства:</b></p>	<p>Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования)</p> <p>Программное обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- электронная библиотека,</li> <li>- сайт Академии ИМСИТ,</li> <li>- учебные программы в электронном виде,</li> </ul>

	- электронные учебники. Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, электронным курсом лекций, необходимым оборудованием для лекций
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, эссе, контрольные работы, рефераты, зачёт.
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен. 5 ЗЕТ
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1. В. ОД.1

**АННОТАЦИЯ**  
 рабочей программы дисциплины  
**«КОРПОРАТИВНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ»**  
 Составитель аннотации: Цебринко К.Н., к. т. н., доцент

<b>Цель изучения дисциплины:</b>	Целью освоения дисциплины «Корпоративные информационные системы» является изучение студентами основ корпоративных информационных систем (КИС), стандартов, функциональности, возможностей и процессов разработки этих систем. Задачи курса: Основной задачей изучения дисциплины является формирование у студентов знаний являющихся общими для пользователей и разработчиков КИС, а также дополнительно знаний и навыков, необходимых для проектирования КИС. - формирование у студентов знаний, являющихся общими для пользователей и разработчиков КИС; - формированиенавыков, необходимых для проектирования КИС; - изучение эволюции сети интернет; - определение основных тенденции развития коммуникационных технологий.
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие корпоративной информационной системы.</li> <li>- Структура корпораций и предприятий.</li> <li>- Основные концепции КИС.</li> <li>- Архитектура и логическая структура КИС.</li> <li>- Физическая и программная структуры КИС.</li> <li>- Особенности современных информационных технологий в КИС</li> <li>- Основные модули КИС.</li> <li>- Примеры реализаций КИС</li> <li>- Основные понятия компьютерной безопасности. Атака через интернет.</li> </ul>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-10
<b>Наименования дисциплин, необходимых для освоения данной учебной дисциплины</b>	Информатика
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b>	Знать: <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы современных информационных сетей;</li> <li>- архитектуру и виды современных корпоративных информационных систем;</li> <li>- транспортные подсистемы КИС;</li> <li>- способы реализации локальных и глобальных связей;</li> <li>- протоколы межсетевое взаимодействия;</li> <li>- способы хранения данных;</li> <li>- методы извлечения, анализа, обработки и визуализации данных ИС.</li> <li>- методы компьютерного моделирования бизнес процессов;</li> <li>- стандарты в области построения вычислительных управляющих сетей и протоколов передач данных;</li> </ul> Уметь: <ul style="list-style-type: none"> <li>• оценивать технико-эксплуатационные возможности аппаратно - программных платформ КИС;</li> <li>• осуществлять планирование информационных систем.</li> <li>• разрабатывать программные компоненты КИС.</li> </ul> Владеть: <ul style="list-style-type: none"> <li>• специальной терминологией КИС;</li> <li>• методологией выбора аппаратно программной платформы КИС;</li> <li>• методами разработки программных компонентов КИС;</li> <li>• приемами планирования корпоративных информационных систем.</li> </ul>
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	Лекционные занятия: интерактивные лекции, лекция – визуализация. Практические занятия: работа в подгруппах, технология системного подхода к решению задач.
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования) Программное обеспечение: электронная библиотека, учебные программы в электронном виде, Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, необходимым оборудованием для лекций
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен 3 лет
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1. В. Од.2



**«АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

<p><b>Цель и задачи изучения дисциплины</b></p>	<p><i>Цель дисциплины</i> - сформировать у будущего магистра комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей профессиональной деятельности компетентно реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, а также решать планово-прогнозные и экспертно-аналитические задачи для подготовки и корректировки управленческих решений на уровне организации в соответствии с обстановкой на рынке труда в целом и в его конкретных сегментах, а также с учетом особенностей механизма функционирования внешнего и внутреннего рынков труда.</p> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;</li> <li>- овладение понятийным аппаратом в изучаемой области знания;</li> <li>- овладение основами методологии и методики анализа динамики рынка труда;</li> <li>- приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.</li> <li>- овладение общекультурными и профессиональными компетенциями, дающими возможность обладать культурой мышления, способностью к общению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; осуществлять аналитическую, научно-исследовательскую и организационно-управленческую деятельность в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b></p>	<p><i>Модуль 1.</i> Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом.  <i>Модуль 2.</i> Анализ численности и структуры персонала по основным категориям.  <i>Модуль 3.</i> Анализ качественных характеристик персонала организации.  <i>Модуль 4.</i> Факторный анализ производительности труда персонала организации.  <i>Модуль 5.</i> Анализ движения кадров и группы причин увольнения сотрудников.  <i>Модуль 6.</i> Анализ эффективности использования персонала организации.  <i>Модуль 7.</i> Анализ потенциала сотрудников организации.  <i>Модуль 8.</i> Анализ кадровой политики организации.  <i>Модуль 9.</i> Анализ организационной структуры управления  <i>Модуль 10.</i> Анализ эффективности деятельности кадровой службы..</p>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p>	<p>ПК-3, 4, 6, 9</p>
<p><b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b></p>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций  <i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, решение практических задач, презентации</p>
<p><b>Формы промежуточного контроля:</b></p>	<p>Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств, научные статьи</p>
<p><b>Форма итогового контроля знаний:</b></p>	<p>Экзамен</p>
<p><b>Общая трудоемкость дисциплины</b></p>	<p>144 часа / 4 ЗЕТ</p>
<p><b>Курс, семестр</b></p>	<p>1 курс, 2 семестр</p>
<p><b>Индекс учебного цикла ООП</b></p>	<p>Б1. В. ОД.3</p>
<p><b>Составитель</b></p>	<p>к.э.н., доцент Черникова Алина Геннадиевна КАФЕДРА ГКУ</p>

**«ПЛАНИРОВАНИЕ И БЮДЖЕТИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

<p><b>Цель и задачи изучения дисциплины</b></p>	<p><i>Целью изучения дисциплины является</i> приобретения теоретических знаний по вопросам бюджетирования и финансового планирования деятельности управления персоналом.</p> <p><i>Задачами дисциплины являются:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приобретение практических навыков формирования бюджета расходов на персонал;</li> <li>- планирование и обоснование бюджетных показателей;</li> <li>- классификация расходов на персонал и оценка их эффективности.</li> <li>- оптимизация управления персоналом и повышение рентабельности инвестиций в человеческие ресурсы.</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b></p>	<p><i>Модуль 1 Бюджетирование в компании - общие понятия и принципы.</i></p> <p>Тема 1. Цели и виды бюджетов (основные, вспомогательные).</p> <p>Тема 2. Роль HR-бюджета в процессе формирования общего бюджета компании.</p> <p>Тема 3. Связь бюджета со стратегией компании.</p> <p>Тема 4. Классификация затрат на персонал и принципы их распределения.</p> <p>Тема 5. Процесс бюджетирования: этапы планирования и принципы формирования бюджетов.</p> <p>Тема 6. Принципы составления бюджета: «сверху вниз» и «снизу вверх».</p> <p><i>Модуль 2 Структура HR-бюджета компании, принципы и источники формирования его статей.</i></p> <p>Тема 1. Показатели, влияющие на формирование HR-бюджета компании. Источники планирования затрат (внутренние и внешние). Бенчмаркинг.</p> <p>Тема 2. Структура HR-бюджета</p> <p><i>Модуль 3 Управление расходами на персонал.</i></p> <p>Тема 1. Изменение и корректировка бюджета (периодичность).</p> <p>Тема 2. Контроль исполнения бюджета.</p> <p>Тема 3. Балансирование между статьями и работа с избытками и перерасходом (ответственности HR и финансовых подразделений).</p> <p>Тема 4. Методы оптимизации расходов на персонал.</p> <p>Тема 5. Типичные ошибки при формировании бюджета.</p> <p>Тема 6. Представление и защита HR-бюджета перед руководством компании.</p> <p>Тема 7. Оценка экономической эффективности расходов на персонал.</p>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p>	<p>ОПК-3; ПК-2, 6, 9</p>
<p><b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b></p>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог.</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, презентации.</p>
<p><b>Формы промежуточного контроля:</b></p>	<p>Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты, презентации</p>
<p><b>Форма итогового контроля знаний:</b></p>	<p>Экзамен</p>
<p><b>Общая трудоемкость дисциплины</b></p>	<p>144 часа / 4 ЗЕТ</p>
<p><b>Курс, семестр</b></p>	<p>1 курс, 2 семестр</p>
<p><b>Индекс учебного цикла ООП</b></p>	<p>Б1. В. ОД.4</p>
<p><b>Составитель</b></p>	<p>к.э.н., доцент Сапунова Татьяна Алексеевна КАФЕДРА ГКУ</p>

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Цель дисциплины</i> – сформировать у студента комплекс знаний, умений и навыков в области изучения основ решения современных хозяйственных задач в области организации, нормирования и оплаты труда и подготовить к специальной профессиональной деятельности магистра в области управления персоналом.</p> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <p>6. – овладение научными основами организации, нормирования и оплаты труда, методами и способами расчета эффективности вариантов решения производственно-хозяйственных задач;</p> <p>7. – изучение практического опыта в данной области с целью повышения эффективности производства в современных условиях рыночной экономики, при необходимости гуманизации труда и самостоятельности предприятий в плане организации и оплаты труда;</p> <p>– знание методик расчета оплаты труда.</p>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<p><i>Тема 1.</i> Теоретические аспекты формирования заработной платы.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сущность заработной платы как экономической категории.</li> <li>• Основные понятия по оплате труда в рыночных условиях.</li> <li>• Функции заработной платы.</li> <li>• Принципы организации заработной платы.</li> </ul> <p>Факторы воздействующие на заработную плату.</p> <p><i>Тема 2.</i> Традиционные и современные формы оплаты труда.</p> <p>2.1. Понятие и признаки заработной платы..</p> <p>2.2. Внутриорганизационные документы, регулирующие вопросы оплаты труда.</p> <p>2.3. Формы и системы оплаты труда.</p> <p>2.3.1. Понятие системы оплаты труда.</p> <p>2.3.2. Тарифная система оплаты, грейдинг, фриланс.</p> <p>2.3.3. Повременные системы оплаты труда.</p> <p>2.3.4. Сдельные системы оплаты труда.</p> <p>2.4. Гарантии и компенсации работникам.</p> <p><i>Тема 3.</i> Современные системы оплаты труда.</p> <p>3.1. Системы оплаты труда, основанные на индивидуальных результатах.</p> <p>3.2. Системы оплаты труда, основанные на коллективных результатах.</p> <p>3.3. Системы оплаты труда, основанные на индивидуальном вкладе.</p> <p>3.4. Системы оплаты, основанные на коллективном вкладе.</p> <p>3.5. Выбор системы оплаты труда.</p> <p>3.6. Функционирование системы оплаты труда.</p> <p><i>Тема 4.</i> Гибкие системы оплаты труда.</p> <p>4.1. Виды гибких систем оплаты труда.</p> <p>4.2. Оплата труда на комиссионной основе.</p> <p>4.3. Оплата труда на основе системы грейдов.</p>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-7; ПК-7
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция–дискуссия, лекция – анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог.</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, презентации, решение задач.</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100–бальной системе), тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты, презентации
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	108 часов /3 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 2 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1. В. ОД.5
<b>Составитель</b>	к.э.н., доцент Ципляева Людмила Петровна КАФЕДРА ГКУ

**АННОТАЦИЯ**  
 рабочей программы дисциплины  
**«АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**  
 Составитель аннотации: **Базык Елена Федоровна, к.э.н., доцент**

<b>Цель изучения дисциплины:</b>	Цель дисциплины: сформировать у студентов представление об антикризисном управлении персоналом как о целостной системе, обеспечивающей разработку и принятие управленческих решений в организации менеджерами разных уровней управления, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства. Задачи курса: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сформировать у студентов представление о видах экономических и социальных кризисов и об особенностях организационных кризисов;</li> <li>• Познакомить студентов с зарубежным опытом антикризисного управления персоналом;</li> <li>• Дать представление о специфике поведения менеджеров в условиях кризиса и характере принимаемых управленческих решений;</li> <li>• Обеспечить понимание особенностей изменения элементов системы управления персоналом в условиях кризиса.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b>	Модуль 1. Кризисы в социально-экономическом развитии Тема 1.1 Типология кризисов Тема 1.2 Система управления финансовым оздоровлением в России Тема 1.3 Антикризисное управление в современных российских условиях Тема 1.4 Государственное регулирование кризисных ситуаций Модуль 2. Кризисы в системе государственного управления и в развитии организации Тема 2.1 Механизм государственной власти и кризисы системы управления Тема 2.2 Кризисы в развитии организации Тема 2.3 Основные черты антикризисного управления Тема 2.4 Стратегия и тактика в антикризисном управлении Модуль 3. Человеческий фактор антикризисного управления Тема 3.1 Механизмы конфликтологии в антикризисном управлении Конфликты в развитии организации. Причины конфликтов и их роль в антикризисном управлении. Процессуальные характеристики конфликта. Антикризисное управление конфликтами. Антикризисные характеристики управления персоналом. Система антикризисного управления персоналом. Антикризисная политика в управлении персоналом. Принципы антикризисного управления персоналом. Тема 3.2 Менеджер по антикризисному управлению Назначение и область деятельности менеджера в антикризисном управлении. Модель менеджера антикризисного управления. Ролевая структура деятельности менеджера в антикризисном управлении.
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОК-2; ОПК-5, 11; ПК-8, 10
<b>Наименования дисциплин, необходимых для освоения данной учебной дисциплины</b>	– Теория и практика кадровой политики государства и организации, – Современные проблемы управления персоналом, – Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений, – Технологии управления развитием персонала, – Анализ системы управления персоналом, – Управление поведением персонала.
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b>	<p><b>Знать:</b> виды организационных кризисов, системы профилактических мер по предотвращению кризисных ситуаций, политику информирования персонала, изменения в процедурах и методах управления персоналом в связи с кризисом, изменения в организации труда, изменения в бюджете на персонал</p> <p><b>Уметь:</b> планировать и организовывать антикризисные мероприятия, обучать менеджеров и персонал новым моделям поведения</p> <p><b>Владеть:</b> процедурами и методами управления персоналом в кризисе, методами расчёта бюджета на персонал в условиях кризиса.</p>
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	Лекционные занятия: проблемные и интерактивные лекции, лекция-беседа, лекция – анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог, лекция с запланированными ошибками. Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «коллективной мыслительной деятельности», «Мозговой штурм», обучение на основе опыта методы анализа проблемных ситуаций, логико-методологическое проектирование.
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	Программное обеспечение: - электронная библиотека, - учебные программы в электронном виде, - электронные учебники. Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, электронным курсом лекций, необходимым оборудованием для лекций.
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, контрольные работы, рефераты
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1. В. ОД.6

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ РЕКРУТМЕНТА»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Целью</i> освоения дисциплины «Современная модель рекрутмента» является формирование теоретических знаний, практических навыков, основ научной работы в области технологий подбора и оценки персонала на основе анализа зарубежного опыта рекрутмента. В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с сущностью и организацией системы рекрутмента, получают представление о базовых подходах, функциях и методах рекрутинга, овладевают знаниями о деятельности современных рекрутинговых компаний.</p> <p><i>Задачи</i> курса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование теоретических знаний, навыков исследовательской и практической деятельности в области рекрутмента;</li> <li>- уяснение специфики российского и зарубежного рекрутмента;</li> <li>- усвоение содержания арсенала методов современного рекрутмента;</li> <li>- овладение приемами и методами современного рекрутмента.</li> </ul> <p><i>Предметом</i> курса являются отношения по поводу практики современного рекрутмента.</p>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные понятия и этапы процесса рекрутмента.</li> <li>2. Современные методы рекрутмента.</li> <li>3. Проектирование рабочего места и сбор заявок на персонал.</li> <li>4. Методики оценки кандидатов и технологии проведения интервью.</li> <li>5. Технологии взаимодействия с кадровыми службами заказчика.</li> <li>6. Методики распространения информации о вакансиях и сборе информации о кандидатах.</li> <li>7. Типы рекрутинговых компаний.</li> <li>8. Опыт рекрутмента в США и Канаде.</li> <li>9. Опыт рекрутмента в странах Западной Европы.</li> <li>10. Глобальные рекрутинговые компании.</li> <li>11. Сетевой (электронный) рекрутинг.</li> </ol>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ПК-3, 4, 6, 7
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты, презентации
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	108 часов / 3 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	2 курс, 3 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1. В. ОД.7
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА ГКУ

**АННОТАЦИЯ**  
 рабочей программы дисциплины  
**«МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ»**  
 Составитель аннотации: **Петров Игорь Федорович, д.ф.н., профессор**

<p><b>Цель изучения дисциплины:</b></p>	<p>Целью дисциплины является изучение теоретических и прикладных основ социологических методов исследования.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение применения и организации социологических исследований систем управления.</li> <li>- изучение видов социологических исследований систем управления, их содержания и порядок проведения.</li> <li>- изучение принципов разработки программы социологического исследования и основных методов получения эмпирической информации</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические основы исследования.</li> <li>2. Объект исследования.</li> <li>3. Сущность исследования.</li> <li>4. Виды социологических исследований.</li> <li>5. Общие методы социологических исследований</li> <li>6. Характеристика социологических методов исследования.</li> <li>7. <b>Методология и методика социологического опроса</b></li> <li>8. Методы вторичного анализа данных</li> <li>9. Методы исследования массовых социальных явлений и процессов</li> <li>10. Область применения социологических исследований систем управления</li> <li>11. Организация социологических исследований систем управления</li> <li>12. Социальное прогнозирование и управление</li> <li>13. Социальная диагностика</li> </ol>
	<p><b>Теоретические основы исследования</b>  <i>Характеристика исследования как вид деятельности. Компоненты исследования. Распознавание проблемных ситуаций и самих проблем, Установление их места в системе накопленных знаний. Выявление свойств, содержания, закономерностей поведения и развития.</i></p> <p><i>Нахождение путей, средств и возможностей использования новых представлений и знаний о данной проблеме в практике ее разрешения. Процесс исследования. Цель исследования, задачи, объект и предмет исследования.</i></p> <p><b>Социальная система как объект исследования</b>  <i>Оценка параметров организации. Цели организации, ее организационная структура, внешняя и внутренняя среда, совокупность ресурсов, нормативная и правовая основа, специфика процесса функционирования, система социальных и экономических отношений, организационная культура. Пять типов системных представлений: микроскопическое, функциональное, макроскопическое, иерархическое и процессуальное. Оценка степени организованности систем.</i></p> <p><b>Сущность исследования</b>  <i>Методология исследования систем управления. Определение преследуемых целей, предмета исследования, границ исследования, выбор средств и методов исследования, средств (ресурсов) и этапов проведения исследовательских работ. Теоретический, методический и организационный разделы. Подготовка исследования (разработка программы, определение границ наблюдения, определение методов сбора информации).</i></p> <p><b>Виды социологических исследований</b>          Три основных вида социологического исследования: разведывательное, описательное и аналитическое. Социальный эксперимент. Точечное исследование. Повторные исследование. Панельное исследование.</p> <p><b>Современные методы социологических исследований</b>  <i>Методы сбора информации (наблюдение, опрос, анализ документов, эксперимент, экспертные методы, тестирование). Методы обработки и анализа данных. Методы построения теории (дедуктивный, индуктивный, сравнительный, причинный, структурно-функциональный, генетический, идеографический и др.).</i></p> <p><b>Характеристика социологических методов исследования систем управления</b>          Анкетирование, метод "Мозговой атаки", метод типа "сценариев", метод экспертных оценок, метод типа "Дельфи", методы типа "дерева целей", "деловой игры", морфологические методы. Метод экспертных оценок.</p> <p>Методы прикладной статистики          Статистическая закономерность как важнейший аналитический инструмент. Специфика применения статистических методов в социологии. Базовые понятия математической статистики: случайная величина и вероятность. Генеральная и выборочная совокупности, репрезентативность данных. Функции распределения и функция плотности распределения. Меры средней тенденции и разброса. Статистические гипотезы. Меры связи, коэффициенты корреляции, дисперсионный анализ, факторный анализ, регрессионный анализ.</p> <p><b>Методология и методика социологического опроса</b>          Видов опроса в современной социологии. Специфика анкетного опроса. Метод фокус-группового интервью в маркетинговых исследованиях. Биографический метод. Опросы аудиторий СМИ. Методика опросов аудитории Интернет.</p> <p><b>Методы вторичного анализа данных</b>          Методологические основы текстового анализа. Частотный и нечастотный методы анализа текстов. Анализ личных документов. Интент-анализ текстовой информации. Информативно-целевой анализ документов. Контент-анализ.</p> <p><b>Методы исследования массовых социальных явлений и процессов</b></p>

	<p>Методы исследования социокультурных процессов в обществе. Народное творчество как предмет социологического исследования. Методы исследования социального самочувствия населения. Анализ, обработка и представление результатов исследований массовых процессов.</p> <p><b>Область применения социологических исследований систем управления</b> Выявление факторов, влияющих на проявление и изменение параметров социального объекта. Определение факторов. Подготовка и реализация управленческих решений. Определение межличностных взаимоотношений в социальных группах. Выявление ценностных ориентаций личности и социальных групп. Тестирование общественного мнения. Экспертная оценка проектов и программ. Диагностика состояния и функционирования социальных систем.</p> <p><b>Организация социологических исследований систем управления</b> <i>Разработка программ исследований, методологическая часть, методическая часть, организационная часть. Основные требования к разрабатываемой программе исследований. Рабочий план. Структурные компоненты плана. Алгоритм организации социологического исследования.</i></p> <p><b>Социальное прогнозирование и управление</b> Методы социального прогнозирования. Роль модельного подхода в теоретико-прикладном социопрогностическом исследовании. Алгоритм механизма управления в этапах социально-созидательной деятельности (проектировании, и планировании); Социологические аспекты принятия управленческих решений. Модель оценки качества социального прогнозирования. Информационные технологии в социальном прогнозировании и управлении. Федеральное законодательство о системе государственных прогнозов и программ развития. Прогнозирование базовых условий социально-экономического развития и социальной сферы.</p> <p><b>Социальная диагностика</b> Социальные мотивы и причины поведения личности, группы. Поиск социальных детерминант процессов и явлений общественной жизни. Выявление социального содержания факторов, действующих в экономической, психологической, демографической, правовой и других сферах общественной жизни.</p>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p>	<p>ОПК-2, 11, 12</p>
<p><b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы исследования систем управления;</li> <li>- основные методы проведения социологического исследования;</li> <li>- область применения социологических методов;</li> <li>- основы социологического анализа;</li> <li>- приемы организации социологических исследований систем управления;</li> <li>- процесс исследования;</li> <li>- компоненты социологического исследования;</li> <li>- факторы, влияющие на проявление и изменение параметров социального объекта;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости профиль своей профессиональной деятельности;</li> <li>- гуманитарно, толерантно воспринимать социальные и культурные различия, транспарентно осуществлять социологический и философский анализ;</li> <li>-квалифицированно использовать методы эмпирических исследований. Распространять социологические знания;</li> <li>- интерпретировать данные социологических исследований с использованием объяснительных возможностей социологической теории. Взаимодействовать с органами власти и управления в аспекте социологического и психологического обеспечения управления духовными процессами;</li> <li>- идентифицировать потребности и интересы социальных групп, предлагать механизмы их согласования между собой в контексте развития социальных общностей;</li> <li>- применять методы изучения общественного мнения, социальной психологии, методы антропологической и институциональной социологии;</li> <li>- применять современные методы и методики преподавания социологических дисциплин.</li> </ul> <p>Подготавливать учебно-методическую, дидактическую и другую психолого-педагогическую документацию по обществоведческим курсам.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества;</li> <li>- способами воздействия на исторические процессы, включая процедуры прогнозирования и механизмы социальной и культурной политики;</li> <li>-умением формулировать выводы мировоззренческого характера и системно-аналитических оснований, обобщать наблюдаемые явления, выявляя их сущность, содержание и формы проявления;</li> <li>- развитым внутренним чувством социальной и нравственной ответственности человека перед собой и обществом, уважением к историческому наследию и культурным традициям;</li> <li>- когнитивными качествами: рассудительностью, критичностью, идейностью, убежденностью, категориальным анализом, социальной зрелостью, общекультурными и профессиональными взглядами, социопрофессиональными ценностями, интеллектуальной, коммуникативной и социально-психологической и духовной компетентностью;</li> <li>- культурой коммуникации с научно-исследовательскими учреждениями и информационно-аналитическими службами по обмену информацией в анализе политической и правовой системы общества.</li> <li>- знаниями передовых научных достижений по специальности, исследовательскими и аналитическими способностями (идеи, аналитические сравнения, построение таблиц, графиков, методы анализа), системностью (способности к синтезу, классификации), способностью правильно использовать методы и техники анализа.</li> </ul>
<p><b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b></p>	<p>Лекционные занятия: проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог, лекция с запланированными ошибками.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод</p>

	«коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций.
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования). Программное обеспечение: - электронная библиотека, - сайт Академии ИМСИТ, - учебные программы в электронном виде, - электронные учебники. Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, электронным курсом лекций, необходимым оборудованием для лекций
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, эссе, контрольные работы, рефераты.
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	<b>Б1.В.ДВ.1.1</b>



**АННОТАЦИЯ**  
 рабочей программы дисциплины  
**«МОДЕЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ»**  
 СОСТАВИТЕЛЬ АННОТАЦИИ: НЕСТЕРОВА Н.С., К.Т.Н., ДОЦЕНТ

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<i>Цель дисциплины</i> – выработка навыков практического применения методологии моделирования для решения теоретических и прикладных социальных проблем, развитие творческого подхода к решению сложных социальных процессов и явлений.  <i>Учебные задачи дисциплины:</i> – изучение социальных механизмов, генерирующих социальные процессы и явления; – изучение методов системного анализа, когнитивного подхода и математического моделирования для всестороннего исследования социальных процессов; – получение знаний и практических навыков разработки и адаптации формальных моделей к задачам анализа конкретных социальных процессов.
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	1. Системный подход к исследованию социальных процессов. 2. Когнитивный аспект методологии моделирования. 3. Модели социальных изменений. 4. Модели жизненного цикла. 5. Модели волновой динамики. 6. Модели инновационных процессов. 7. Формальные модели социальных процессов.
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-2
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог. <i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, презентации.
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, доклады, индивидуальное задание, рефераты, презентации
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	108 часов / 3 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 1 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1.В.ДВ.1.2
<b>Составитель</b>	д.ф.н., профессор Петров Игорь Федорович КАФЕДРА ТС и ДК

<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	Лекционные занятия: проблемные и интерактивные лекции, лекция-беседа, лекция – анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог, лекция с запланированными ошибками. Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «коллективной мыслительной деятельности», «Мозговой штурм», обучение на основе опыта методы анализа проблемных ситуаций, логико-методологическое проектирование.
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	Программное обеспечение: - электронная библиотека, - учебные программы в электронном виде, - электронные учебники. Данная дисциплина обеспечена: информационной техникой, электронным курсом лекций, необходимым оборудованием для лекций
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, контрольные работы, рефераты
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1.В.ДВ. 1.2

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«РЫНОК ТРУДА»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Цель дисциплины</i> - сформировать у будущего магистра комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей профессиональной деятельности компетентно реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, а также решать планово-прогнозные и экспертно-аналитические задачи для подготовки и корректировки управленческих решений на уровне организации в соответствии с обстановкой на рынке труда в целом и в его конкретных сегментах, а также с учетом особенностей механизма функционирования внешнего и внутреннего рынков труда.</p> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;</li> <li>– овладение понятийным аппаратом в изучаемой области знания;</li> <li>– овладение основами методологии и методики анализа динамики рынка труда;</li> <li>– приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.</li> <li>– овладение общекультурными и профессиональными компетенциями, дающими возможность обладать культурой мышления, способностью к общению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; осуществлять аналитическую, научно-исследовательскую и организационно-управленческую деятельность в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<p><i>Модуль 1.</i> Теоретико-методологические основы рынка труда.  <i>Модуль 2.</i> Занятость и безработица как основные характеристика современного рынка труда.  <i>Модуль 3.</i> Регулирование занятости на рынке труда в условиях модернизации российской экономики.  <i>Модуль 4.</i> Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда.  <i>Модуль 5.</i> Мобильность на рынке труда: миграция и сегментированность.  <i>Модуль 6.</i> Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры.  <i>Модуль 7.</i> Рынок труда Краснодарского края: эволюция, перспективы и особенности функционирования.</p>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-2; ПК-2
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций  <i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств, научные статьи
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	180 часов/ 5 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 1 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1.В.ДВ.2.1
<b>Составитель</b>	к.э.н., доцент Черникова Алина Геннадиевна КАФЕДРА ГКУ

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Цель дисциплины</i> - вооружить студентов-магистрантов основами новейших знаний и эффективными технологиями в области управления поведением персонала, сформировать у них комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят в будущей профессиональной деятельности компетентно управлять поведением персонала в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с человеческим фактором».</p> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование представления о современном состоянии и тенденциях развития теории управления поведением персонала;</li> <li>- овладение теоретическими аспектами основных проявлений человеческого поведения в служебной обстановке;</li> <li>- изучение техники аналитического и эмпирического исследования поведения людей в организации;</li> <li>- усвоения навыков управления поведением подчиненных, психологической культуры и организационного мышления, целостного и многоаспектного знания о поведенческой стороне деятельности организации с их формальными и неформальными статусами;</li> <li>- отработка практических навыков поведения в конкретных ситуациях и самостоятельное построение системы служебных взаимоотношений;</li> <li>- обобщение практического опыта в объяснении причин поступков работников, разработку вероятной модели поведения работника и управление его поведением.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<p><i>Модуль 1.</i> Современное состояние и тенденции развития основных теорий поведения человека в организации.</p> <p><i>Модуль 2.</i> Индивид как субъект организационного поведения.</p> <p><i>Модуль 3.</i> Социализация и ролевое поведение в организации.</p> <p><i>Модуль 4.</i> Формирование группового поведения в организации.</p> <p><i>Модуль 5.</i> Коммуникативное поведение в организации.</p> <p><i>Модуль 6.</i> Особенности управления поведением персонала на разных этапах развития организации.</p> <p><i>Модуль 7.</i> Организационное поведение в системе международного бизнеса.</p>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОК-3; ПК-2, 7, 9, 10
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств, научные статьи
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	180 часов/ 5 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	I курс, I семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1.В.ДВ.2.2
<b>Составитель</b>	к.э.н., доцент Черникова Алина Геннадиевна КАФЕДРА ГКУ

**АННОТАЦИЯ**  
рабочей программы дисциплины  
**«ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p>Дисциплина «Экономика труда» является важнейшей для подготовки магистров в области управления персоналом. Главной целью изучения дисциплины является исследование теоретических основ, методологических положений и практического опыта в области экономики труда.</p> <p>Задачи курса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• усвоение теоретических основ экономики труда, социально-экономических составляющих трудового процесса;</li> <li>• анализ формирования и использования трудовых ресурсов предприятия и общества в целом;</li> <li>• исследование сущности рынка труда, занятости, безработицы;</li> <li>• изучение основных теорий мотивации труда, сущности потребностей, интересов;</li> <li>• раскрытие сущности понятий «производительность труда» и «эффективность труда», факторов их динамики и резервов роста;</li> <li>• изучение методики оценки и анализа организации труда на предприятии, организации и обслуживания рабочих мест, нормирования труда;</li> <li>• усвоение сущности регулирования трудовых отношений со стороны государств</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет и основы методологии современной экономики труда.</li> <li>2. Труд как основа жизнедеятельности.</li> <li>3. Трудовой потенциал общества.</li> <li>4. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.</li> <li>5. Организация, нормирование и условия труда при развитии рыночных отношений в экономике.</li> <li>6. Производительность и эффективность труда.</li> <li>7. Организация оплаты труда в современных экономических условиях.</li> <li>8. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.</li> <li>9. Планирование и аудит в трудовой сфере.</li> <li>10. Регулирование социально-трудовых отношений.</li> <li>11. Развитие социального партнерства.</li> </ol>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-3, 4, 6; ПК-1, 2
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, доклады, контрольные работы, рефераты, презентации
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	180 часов / 5 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	2 курс, 3 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1.В.ДВ.3.1
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА ГКУ

**АННОТАЦИЯ**  
 рабочей программы дисциплины  
**«УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННИМИ КОММУНИКАЦИЯМИ»**

<b>Цель и задачи изучения дисциплины</b>	<p><i>Цель дисциплины</i> – изучение особенностей управления внутренними коммуникациями, ознакомление с процессом коммуникаций в современных компаниях, с различными видами внутриорганизационных коммуникаций, правилами проведения презентаций, совещаний, собеседований с персоналом, ведения переговоров, общения во внутрикорпоративных сетях.</p> <p><i>Учебные задачи дисциплины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– изучение специфики внутренних коммуникаций, основных факторов, влияющих на эффективность коммуникаций;</li> <li>– формирование представления о внутренних коммуникациях как процессе обратной связи с персоналом, о многообразии факторов коммуникативного воздействия;</li> <li>– получение практических навыков управления внутренними коммуникациями.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, модули, темы)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные модели коммуникаций</li> <li>– Вербальная и невербальная коммуникация.</li> <li>– Вербальные методы получения информации.</li> <li>– Вербальные методы передачи информации.</li> <li>– Виды коммуникаций во взаимоотношения с персоналом.</li> <li>– Основы переговорного процесса.</li> <li>– Проведение конструктивных совещаний.</li> <li>– Конфликтные коммуникации.</li> <li>– Деловой этикет внутренних коммуникаций.</li> <li>– Групповые и командные коммуникации.</li> <li>– Управление процессами внутренних коммуникаций.</li> <li>– Коммуникативные сети.</li> </ul>
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b>	ОПК-2; ПК-6
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии</b>	<p><i>Лекционные занятия:</i> проблемные и интерактивные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция - анализ ситуаций, лекция – экспертный диалог.</p> <p><i>Практические занятия:</i> тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, презентации.</p>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний (по 100-бальной системе), тестирование, доклады, индивидуальное задание, рефераты, презентации
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	180 часов / 1 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	2 курс, 3 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б1.В.ДВ.3.2
<b>Составитель</b>	к.и.н., доцент Степанова Лилия Геннадьевна КАФЕДРА ТС и ДК

**АННОТАЦИЯ  
ПРОГРАММЫ  
Учебной практики**

( Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)

<b>Цель и задачи практики</b>	<p>Главной целью учебной практики является получение первичных профессиональных умений и навыков; сбор, анализ и использование информации для знакомства с профессиональной подготовкой.</p> <p>Целями учебной практики является приобретение магистрантами первичных знаний и умений, необходимых для выполнения работы с персоналом.</p> <p>В процессе прохождения практики магистрант должен получить знания, приобрести навыки и умения для представления области профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приобретение знаний о структуре и функциях кадровых служб предприятия и их месте в системе управления предприятием, знакомство в функциями кадровых служб;</li> <li>навыков управления персоналом по некоторым основным направлениям данной деятельности: отбор, найм, адаптация, организация эффективной деятельности персонала, адаптация обучение, карьерное продвижение и т.д.</li> <li>- закрепление знаний полученных в процессе обучения, сближение программы подготовки с реальными условиями трудовой деятельности;</li> <li>- овладения основами навыками межличностного взаимодействия в процессе совместной трудовой деятельности;</li> <li>- развитие навыком принятия управленческих решений.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика практики</b>	<p>Магистранты проходят практику в соответствии с приказом ректора Академии ИМСИТ, в котором указывается база практики, сроки ее прохождения и руководители практики от учебного заведения.</p> <p>Практика студентов проводится, как правило, в организациях, деятельность которых отражает специфику подготовки магистра в области управления персоналом.</p> <p>Места и базы практики определяются договорами, заключаемыми ИМСИТом и предприятиями, условиями контрактов, заявками предприятий, организаций, учреждений или собственным выбором места практики. В содержание практики входит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знакомство с местом прохождения практики с целью изучения системы управления, масштабов и организационно-правовой формы предприятия;</li> <li>- знакомство со структурой и функциях кадровых служб предприятия и их месте в системе управления предприятием, знакомство в функциями кадровых служб;</li> <li>- выяснение места занимаемого менеджерами по управлению персоналом, приобретение навыков управления персоналом по некоторым основным направлениям данной деятельности: отбор, найм, адаптация, организация эффективной деятельности персонала, адаптация обучение, карьерное продвижение и т.д.</li> <li>- овладения основами навыками межличностного взаимодействия в процессе совместной трудовой деятельности, изучение функции коммуникации и принятия решений (каким образом в организации осуществляется взаимодействие между подразделениями, между персоналом, каким образом в организации принимаются решения).</li> </ul>
<b>Компетенции, формируемые в результате прохождения практики:</b>	ОПК-2
<b>Формы проведения, образовательные технологии</b>	<p>В процессе организации практики руководителями от выпускающей кафедры и руководителем от предприятия (организации) должны применяться современные образовательные и научно-производственные технологии.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мультимедийные технологии для проведения инструктажа что позволяет экономить время, затрачиваемое на изложение необходимого материала и увеличить его объем.</li> <li>2. Дистанционная форма консультаций во время прохождения конкретных этапов практики и подготовки отчета.</li> <li>3. Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации технико-экономической и финансовой информации, разработки планов, проведения работ требуемых программой практики.</li> </ol>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Консультации с руководителем Отчет по практике
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Защита отчета. Дифференцированный зачет
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	108 ч / 3 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 1 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б2.У.1
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА Государственного и корпоративного управления

**АННОТАЦИЯ  
ПРОГРАММЫ  
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**  
(В рамках производственной практики Б2.П осуществляется  
следующие виды практик)

- Б2.П.1 ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА  
Б2.П.2 ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА  
Б2.П.3 НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ПРАКТИКА  
Б2.П.4 ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

**АННОТАЦИЯ  
ПРОГРАММЫ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ**

<b>Цель и задачи практики</b>	<p>Главной целью производственной практики является многостороннее обучение и приобретение практических навыков и умений в области управления персоналом</p> <p>Целями технологической практики является приобретение магистрантами знаний и умений, необходимых для выполнения работы с персоналом.</p> <p>В процессе прохождения практики магистрант должен получить знания, приобрести навыки и умения для решения следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приобретение навыков управления персоналом по всем блокам данной деятельности: анализ, определение потребности, отбор, найм, адаптация, организация эффективной деятельности персонала, адаптация обучение, карьерное продвижение и т.д.</li> <li>- закрепление знаний полученных в процессе обучения, сближение программы подготовки с реальными условиями трудовой деятельности;</li> <li>- овладения основами навыками межличностного взаимодействия в процессе совместной трудовой деятельности;</li> <li>- развитие навыком принятия управленческих решений.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика практики</b>	<p>Магистранты проходят практику в соответствии с приказом ректора Академии ИМСИТ, в котором указывается база практики, сроки ее прохождения и руководители практики от учебного заведения.</p> <p>Практика студентов проводится, как правило, в организациях, деятельность которых отражает специфику подготовки магистра в области управления персоналом.</p> <p>Места и базы практики определяются договорами, заключаемыми ИМСИТом и предприятиями, условиями контрактов, заявками предприятий, организаций, учреждений или собственным выбором места практики. В содержание практики входит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знакомство с местом прохождения практики с целью изучения системы управления, масштабов и организационно-правовой формы предприятия;</li> <li>- изучение состояния и перспектив развития производственно-хозяйственной и финансовой деятельности; изучение основных технико-экономических показателей работы организации за последние 1-2 года;</li> <li>- выяснение места занимаемого менеджерами по управлению персоналом (человеческими ресурсами), изучение функции мотивации (какие организационные единицы в организации занимаются мотивацией персонала, что понимают менеджеры по управлению персоналом под мотивацией человеческих ресурсов, какие инструменты используются для стимулирования персонала в организации), изучение функции оценки и контроля (какие виды оценки существуют в организации),</li> <li>- изучение функции коммуникации и принятия решений (каким образом в организации осуществляется взаимодействие между подразделениями, между персоналом, каким образом в организации принимаются решения, какая роль специалистов по управлению персоналом в принятии решений) выявление основных проблем организации в области управления персоналом.</li> <li>- анализ методов привлечения и подбора персонала в организацию; анализ методов оценки человеческих ресурсов в организации (основные этапы, на которых проводится оценка; какие виды оценки применяются; кто осуществляет проведение оценочных процедур; организационные процедуры оценки; основные проблемы оценки персонала в организации);</li> <li>- анализ системы стимулирования в организации (описать систему финансового и нефинансового вознаграждения в организации).</li> </ul>
<b>Компетенции, формируемые в результате прохождения практики:</b>	ОПК-2, 3, 12; ПК-2, 28
<b>Формы проведения, образовательные технологии</b>	<p>В процессе организации практики руководителями от выпускающей кафедры и руководителем от предприятия (организации) должны применяться современные образовательные и научно-производственные технологии.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мультимедийные технологии для проведения инструктажа что позволяет экономить время, затрачиваемое на изложение необходимого материала и увеличить его объем.</li> <li>2. Дистанционная форма консультаций во время прохождения конкретных этапов практики и подготовки отчета.</li> <li>3. Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации технико-экономической и финансовой информации, разработки планов, проведения работ требуемых программой практики.</li> </ol>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Консультации с руководителем Отчет по практике
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Защита отчета. Дифференцированный зачет
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	216 часа / 6 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 1 семестр

<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б2.П.1
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА Государственного и корпоративного управления



**АННОТАЦИЯ  
ПРОГРАММЫ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ**

<p><b>Цель и задачи практики</b></p>	<p>Целью педагогической практики являются формирование и развитие компетенций преподавателя (педагога) ВПО и ДПО по направлению «Управление персоналом», владеющего современными образовательными технологиями. Задачами практики является:</p> <p><i>в области педагогической деятельности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• получение новых знаний о средствах обеспечения реализации образовательных стандартов, видах профессиональной педагогической деятельности;</li> <li>• изучение структуры образовательного процесса в образовательном учреждении и правил ведения преподавателем отчетной документации;</li> <li>• закрепление знаний профилирующих курсов и общих курсов по педагогике и психологии о методиках преподавания дисциплин направления «Управление персоналом»;</li> <li>• апробация результатов научно-исследовательской работы студента за время обучения магистерской программы на практике;</li> <li>• разработка методического обеспечения проведения занятий (разработка рабочих программ по читаемым курсам, подбор литературы, подготовка теоретического материала, практических заданий, тестов, кейсов и т. п.);</li> <li>• проведение занятий в соответствии с выполненной разработкой; овладение современными технологиями обучения, методическими приемами проведения лекционных и практических занятий;</li> <li>• консультация и контроль выполнения студентами проектов, тестов, контрольных работ и других видов самостоятельной работы; участие в текущей аттестации студентов;</li> <li>• ознакомление с использованием современных компьютерных технологий в образовании;</li> <li>• овладение навыками устной и письменной речи на уровне, обеспечивающем высокое качество педагогической деятельности;</li> <li>• получение и развитие навыков ведения учебно-воспитательной работы;</li> <li>• организация и участие в образовательном процессе высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования, формирующем профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом;</li> <li>• организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;</li> </ul> <p><i>В области социально-психологической деятельности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе со студентами;</li> <li>– практическое освоение методов, приемов, средств педагогической деятельности в высшей школе, корпоративных университетах, бизнес-школах и т.п.</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика практики</b></p>	<p>Магистранты проходят практику в соответствии с приказом ректора Академии ИМСИТ, в котором указывается база практики, сроки ее прохождения и руководители практики от учебного заведения.</p> <p>Практика студентов проводится, как правило, в ИМСИТ и организациях, деятельность которых отражает специфику подготовки магистра в области управления персоналом.</p> <p>Места и базы практики определяются договорами, заключаемыми ИМСИТом и предприятиями. В содержание практики входит:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составление индивидуального плана, утверждение плана и графика работы с руководителем-методистом от кафедры</li> <li>2. Подготовка методических разработок занятий, плана эксперимента УИРС</li> <li>3. Посещение учебных занятий, проводимых ведущими преподавателями кафедры</li> <li>4. Проведение учебных занятий</li> <li>5. Участие в руководстве УИРС</li> <li>6. Итоговый опрос студентов о степени удовлетворенности преподавательской деятельностью практиканта</li> <li>7. Участие в разработках методических и учебных пособий</li> <li>8. Подготовка отчетов по всем видам деятельности, представление результатов работы на итоговом контроле</li> </ol>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате прохождения практики:</b></p>	<p>ПК-26, 27, 28, 29</p>
<p><b>Формы проведения , образовательные технологии</b></p>	<p>В процессе организации практики руководителями от выпускающей кафедры и руководителем от предприятия (организации) должны применяться современные образовательные и научно-производственные технологии.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мультимедийные и дистанционные технологии для проведения инструктажа, проведения занятий в процессе практики.</li> <li>2. Дистанционная форма консультаций во время прохождения конкретных этапов практики и подготовки отчета.</li> <li>3. Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации технико-экономической и финансовой информации, разработки планов, проведения работ требуемых программой практики.</li> <li>4. Применяемые на кафедре ЭиУП Академии ИМСИТ технологии проведения занятий: проблемные и интерактивные лекции, анализ ситуаций, тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод анализа кейсов, методы анализа проблемных ситуаций, презентации</li> </ol>
<p><b>Формы промежуточного контроля:</b></p>	<p>Консультации с руководителем Отчет по практике</p>
<p><b>Форма итогового контроля знаний:</b></p>	<p>Защита отчета. Дифференцированный зачет</p>
<p><b>Общая трудоемкость дисциплины</b></p>	<p>216 часа / 6 ЗЕТ</p>

<b>Курс, семестр</b>	1 курс, 2 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б2.П.2
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА государственного и корпоративного управления

**АННОТАЦИЯ  
ПРОГРАММЫ  
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ПРАКТИКИ**

<b>Цель и задачи практики</b>	<p>Целями научно-исследовательской практики являются формирование навыков творческого профессионального мышления путём овладения научными методами познания и исследования, обеспечение единства образовательного (учебного и воспитательного), научного и практического процессов, а также создание и развитие условий (правовых, экономических, организационных, ресурсных и т.д.), обеспечивающих возможность для каждого студента реализовывать свое право на творческое развитие личности, участие в научных исследованиях и научно-техническом творчестве - полноценное, равное и доступное для каждого в соответствии с его потребностями, целевыми установками и способностями. Предусматриваются следующие виды и этапы выполнения и контроля научно-исследовательской работы магистров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование научно-исследовательской работы, включающее ознакомление с тематикой исследовательских работ в области управления персоналом и выбор темы исследования, написание реферата по избранной теме;</li> <li>- проведение научно-исследовательской работы;</li> <li>- корректировка плана проведения научно-исследовательской работы;</li> <li>- составление отчета о научно-исследовательской работе;</li> <li>- публичная защита выполненной работы.</li> </ul>
<b>Краткая характеристика практики</b>	<p>Магистранты проходят практику в соответствии с приказом ректора Академии ИМСИТ, в котором указывается база практики, сроки ее прохождения и руководители практики от учебного заведения.</p> <p>Работа магистрантов в период практики организуется в соответствии с логикой работы над магистерской диссертацией: выбор темы, определение проблемы, объекта и предмета исследования; формулирование цели и задач исследования; теоретический анализ литературы и исследований по проблеме, подбор необходимых источников по теме; составление списка используемых источников и литературы; формулирование рабочей гипотезы; выбор базы проведения исследования; определение комплекса методов исследования; проведение констатирующего эксперимента; анализ экспериментальных данных; оформление результатов исследования. Магистранты работают с первоисточниками, монографиями, авторефератами и диссертационными исследованиями, консультируются с научным руководителем и преподавателями. По итогам практики студент предоставляет на кафедру:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- список используемых источников и литературы по теме магистерской диссертации;</li> <li>- материалы по первым главам магистерской диссертации;</li> <li>- текст подготовленной статьи (доклада) по теме диссертации.</li> </ul> <p>Отчет по практике, завизированный научным руководителем, представляется руководителю программы подготовки магистров.</p>
<b>Компетенции, формируемые в результате прохождения практики:</b>	ОПК-11, 12; ПК-22, 24
<b>Формы проведения, применяемые технологии</b>	<p>В процессе организации практики руководителями от выпускающей кафедры и руководителем от предприятия (организации) должны применяться современные образовательные и научно-производственные технологии.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мультимедийные и дистанционные технологии для проведения инструктажа, уточнения заданий.</li> <li>2. Дистанционная форма консультаций во время прохождения конкретных этапов практики и подготовки отчета.</li> <li>3. Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации технико-экономической и финансовой информации, разработки планов, поиска и анализа источников данных, проведения работ требуемых программой практики.</li> <li>4. В процессе научной работы составляющей которой является практика магистрант участвует в работе семинаров и конференции</li> </ol>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Консультации с руководителем Отчет по практике
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Защита отчета. Дифференцированный зачет
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	432 часа /12 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	2 курс, 4 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б2.П.3
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА Государственного и корпоративного управления

**АННОТАЦИЯ  
ПРОГРАММЫ  
ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ**

<b>Цель и задачи практики</b>	<p>Целями преддипломной практики, как завершающей практики подготовки магистра является сбор материала для подготовки ВКР, формирование навыков творческого профессионального мышления, навыков исследования и анализа в процессе сбора материалов для ВКР и их обобщения. Предусматриваются следующие виды и этапы выполнения и контроля работы магистров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представление первичного плана сбора материалов в соответствии с планом ВКР по избранной теме;</li> <li>- обоснование методологии и методики исследований и сбора материалов для написания ВКР;</li> <li>- сбор материалов;</li> <li>- анализ, обобщение и обсуждение результатов практики;</li> <li>- составление отчета, и вариантов глав ВКР;</li> </ul>
<b>Краткая характеристика практики</b>	<p>Магистранты проходят практику в соответствии с приказом ректора Академии ИМСИТ, в котором указывается база практики, сроки ее прохождения и руководители практики от учебного заведения.</p> <p>Работа магистрантов в период практики организуется в соответствии с логикой работы над магистерской диссертацией: выбор темы, определение проблемы, объекта и предмета исследования; формулирование цели и задач исследования; теоретический анализ литературы и исследований по проблеме, подбор необходимых источников по теме; составление списка используемых источников и литературы; формулирование рабочей гипотезы; выбор базы проведения исследования; определение комплекса методов исследования; проведение констатирующего эксперимента; анализ экспериментальных данных; оформление результатов исследования. Магистранты работают с первоисточниками, монографиями, авторефератами и диссертационными исследованиями, консультируются с научным руководителем и преподавателями. По итогам практики студент предоставляет научному руководителю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вариант глав ВКР;</li> <li>- отчет по практике.</li> </ul>
<b>Компетенции, формируемые в результате прохождения практики:</b>	ОПК-11; ПК-2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 22, 23, 24
<b>Формы проведения, применяемые технологии</b>	<p>В процессе организации практики руководителями от выпускающей кафедры и руководителем от предприятия (организации) должны применяться современные образовательные и научно-производственные технологии.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мультимедийные и дистанционные технологии для проведения инструктажа, уточнения заданий.</li> <li>2. Дистанционная форма консультаций во время прохождения конкретных этапов практики и подготовки отчета.</li> <li>3. Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации технико-экономической и финансовой информации, разработки планов, поиска и анализа источников данных, проведения работ требуемых программой практики.</li> <li>4. Консультации по проблемам ВКР</li> </ol>
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Консультации с руководителем Отчет по практике
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Защита отчета. Дифференцированный зачет
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	216 часа /6 ЗЕТ
<b>Курс, семестр</b>	2 курс, 4 семестр
<b>Индекс учебного цикла ООП</b>	Б2.П.4
<b>Составитель</b>	д.э.н., профессор Сиднина Валентина Лаврентьевна КАФЕДРА Государственного и корпоративного управления

## Возможность доступа студентов к электронным ресурсам учебно-методических документов

№	Наименование электронного ресурса	Принадлежность	Ссылка на ресурс	Наименование организации-владельца, реквизиты договора на использование	Доступность
1	2	3	4	5	6
1.	Web-ресурс «Электронный ресурс ИМСИТ»	собственный	ftp://193.106.214.18	НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)	С любых компьютеров имеющих доступ к сети интернет по паролю
2.	Коллекция CD и DVD в фонде научной библиотеке Академии ИМСИТ	собственный	Компакт-диски (CD- ROM и DVD-ROM	НАН ЧОУ ВПО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий»	Полная коллекция - в электронном читальном зале научной библиотеки
3.	«Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM»	сторонний	<a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a>	ООО «Научно-издательский центр «ИНФРА-М». Договор № 1365 эбс от -7.09.2015 г. Срок действия - до 24.09.2016 г.	С любых компьютеров имеющих доступ к сети интернет по паролю
4.	ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru»	сторонний	<a href="http://ibooks.ru/">http://ibooks.ru/</a>	ООО «Айбукс». Договор № 25-12/14-К от 15.01.2015 г. Срок действия - до 15.01.2016 г.	С любых компьютеров имеющих доступ к сети интернет по паролю
5.	Электронные Периодические издания	сторонний	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	ООО «Научная электронная библиотека» (г. Москва). Лицензионное соглашение № 7241 от 24.02.12 г.	С любых компьютеров имеющих доступ к сети интернет
6.	Справочно-правовая база «Консультант Плюс»	сторонний	Локальная сеть Академии ИМСИТ	Консультант-Плюс в г. Краснодаре Договор о сотрудничестве № ИП-2 от 24.05.2007 г. действует по настоящее время	С компьютеров академии
7.	Web-ресурс «Официальный сайт Академии ИМСИТ»	собственный	http://imsit.ru	НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)	С любых компьютеров имеющих доступ к сети интернет

Индекс	Наименование	Каф	Формируемые компетенции						
Б1	Дисциплины (модули)		ОК-1	ОК-2	ОК-3	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4
			ОПК-10	ОПК-11	ОПК-12	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4
			ПК-10	ПК-22	ПК-23	ПК-24	ПК-25	ПК-26	ПК-27
Б1.Б.1	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации		ОК-1	ОК-2	ПК-10				

Б1.Б.2	Теория организации и организационного проектирования	ОК-1	ОК-3					
Б1.Б.3	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	ОПК-11						
Б1.Б.4	Развитие систем менеджмента качества	ОПК-6	ОПК-7					
Б1.Б.5	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом	ОК-1	ОПК-1	ОПК-11	ОПК-12	ПК-24	ПК-26	ПК-27
Б1.Б.6	Современные методы социологических исследований	ОК-2						
Б1.Б.7	Теория и практика кадровой политики государства и организации	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-9	ПК-1			
Б1.Б.8	Современные проблемы управления персоналом	ОПК-3	ОПК-5	ОПК-6				
Б1.Б.9	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений	ОПК-3	ОПК-10	ПК-25				
Б1.Б.10	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ОПК-5	ОПК-7	ОПК-11	ПК-7			
Б1.Б.11	Технологии управления развитием персонала	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-5	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5
Б1.Б.12	Управление организационной культурой	ОПК-4	ПК-10	ПК-25	ПК-28			
Б1.Б.13	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии	ОПК-8	ПК-22	ПК-23				
Б1.Б.14	Кадровый консалтинг и аудит	ОПК-6	ОПК-8					
Б1.В.ОД.1	Иностранный язык	ОПК-1						
Б1.В.ОД.2	Корпоративные информационные системы	ОПК-10						
Б1.В.ОД.3	Анализ системы управления персоналом	ПК-3	ПК-4	ПК-6	ПК-9			
Б1.В.ОД.4	Планирование и бюджетирование управления персоналом	ОПК-3	ПК-2	ПК-6	ПК-9			
Б1.В.ОД.5	Современные системы оплаты труда	ОПК-7	ПК-7					
Б1.В.ОД.6	Антикризисное управление персоналом	ОК-2	ОПК-5	ОПК-11	ПК-8	ПК-10		
Б1.В.ОД.7	Современная модель рекрутмента	ПК-3	ПК-4	ПК-6	ПК-7			
Б1.В.ДВ.1.1	Исторических исследований	ОПК-2	ОПК-11	ОПК-12				
Б1.В.ДВ.1.2	Моделирование социальных процессов	ОПК-2						
Б1.В.ДВ.2.1	Рынок труда	ОПК-2	ПК-2					
Б1.В.ДВ.2.2	Управление поведением персонала	ОК-3	ПК-2	ПК-7	ПК-9	ПК-10		
Б1.В.ДВ.3.1	Экономика труда	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-6	ПК-1	ПК-2		
Б1.В.ДВ.3.2	Управление внутренними коммуникациями	ОПК-2	ПК-6					
<b>Б2</b>	<b>Практики, в том числе научно-</b>	<b>ОПК-2</b>	<b>ОПК-3</b>	<b>ОПК-11</b>	<b>ОПК-12</b>	<b>ПК-2</b>	<b>ПК-3</b>	<b>ПК-4</b>

		<b>ПК-10</b>	<b>ПК-22</b>	<b>ПК-23</b>	<b>ПК-24</b>	<b>ПК-26</b>	<b>ПК-27</b>	<b>ПК-28</b>
	<b>исследовательская работа (НИР)</b>							
Б2.У.1	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	ОПК-2						
Б2.П.1	Технологическая практика	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-12	ПК-2	ПК-28		
Б2.П.2	Педагогическая практика	ПК-26	ПК-27	ПК-28	ПК-29			
Б2.П.3	Научно-исследовательская практика	ОПК-11	ОПК-12	ПК-22	ПК-24			
Б2.П.4	Преддипломная практика	ОПК-11 ПК-24	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5	ПК-6	ПК-7
Б2.Н.1	Научно-исследовательская работа	ОПК-11	ОПК-12	ПК-22	ПК-24			
	<b>Государственная итоговая аттестация</b>	<b>ОПК-11 ПК-24</b>	<b>ПК-2</b>	<b>ПК-3</b>	<b>ПК-4</b>	<b>ПК-5</b>	<b>ПК-6</b>	<b>ПК-7</b>
<b>ФТД</b>	<b>Факультативы</b>							