

Документ подписан простой электронной подписью
Информационно-образовательное учреждение высшего
Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего
ФИО: Агабекян Раиса Левоновна образования
Должность: ректор «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
Дата подписания: 31.05.2024 15:33:07 (г. Краснодар)
Уникальный программный ключ: (НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)
4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbe

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент Севрюгина Н.И.
13.04.2020

ФТД.В.04

Основы профессиональной деятельности

Аннотация к рабочей программе дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Кафедра государственного и корпоративного управления**
Учебный план Направление 38.03.03 Управление персоналом
Квалификация **бакалавр**
Форма обучения **заочная**
Программу составил(и): кэн, Доцент, Ермишина Елена Борисовна

Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс | 1 | | 2 | | Итого | |
|--|----|----|-----|-----|-------|-----|
| | УП | РП | УП | РП | | |
| Вид занятий | | | | | | |
| Лекции | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Практические | | | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий) | | | 0,2 | | 0,2 | |
| Итого ауд. | 2 | 2 | 6 | 6 | 8 | 8 |
| Контактная работа | 2 | 2 | 6,2 | 6,2 | 8,2 | 8,2 |
| Сам. работа | 34 | 34 | 26 | 26 | 60 | 60 |
| Часы на контроль | | | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| Итого | 36 | 36 | 36 | 36 | 72 | 72 |

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| | |
|-----|--|
| 1.1 | Цель освоения дисциплины заключается в формировании у студентов |
| 1.2 | понимания современной концепции управления персоналом в организациях и |
| 1.3 | привитие умений и навыков для решения практических вопросов управления |
| 1.4 | персоналом |

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

| | | |
|--------------------|--|-------|
| Цикл (раздел) ООП: | | ФГД.В |
| 2.1 | Требования к предварительной подготовке обучающегося: | |
| 2.1.1 | Системный анализ и моделирование в кадровом менеджменте | |
| 2.1.2 | Тренинг "Психологическое влияние" | |
| 2.2 | Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: | |
| 2.2.1 | Организационная культура | |
| 2.2.2 | | |
| 2.2.3 | Оплата труда персонала | |
| 2.2.4 | Технологии управления персоналом | |
| 2.2.5 | Экономика и социология труда | |
| 2.2.6 | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | |
| 2.2.7 | Антикризисное управление персоналом | |

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Планируемые результаты обучения (показатели освоения индикаторов компетенций)

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Знать:

основные понятия и категории управленческих процессов организации

основные понятия и методы количественного и качественного анализа реализации целей и задач организации

особенности, методы проведения исследования по вопросам своей профессиональной области

Уметь:

применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности

применять методы анализа результатов исследований в решении производственных задач

применять методы и средства познания для повышения профессиональной компетентности

Владеть:

методами целостного подхода к анализу организационно-управленческих проблем в организации

навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации

навыками взаимодействия с администрацией и персоналом в процессе проведения исследования

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

| |
|--|
| Знать: |
| стандарты корпоративного поведения, формы специализации и кооперирования труда |
| формы координации взаимодействия между людьми |
| способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала |
| Уметь: |
| организовывать и координировать взаимодействие между людьми |
| контролировать и оценивать эффективность деятельности персонала |
| работать на общий результат, эффективно взаимодействуя с коллегами |
| Владеть: |
| навыками организации и координации межличностного взаимодействия между людьми |
| навыками контроля и оценки эффективности деятельности персонала |
| навыками работы на общий результат |
| ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике |
| Знать: |
| основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации |
| основы стратегического управления персоналом |
| способы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, основы управления интеллектуальной собственностью |
| Уметь: |
| разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации |
| разрабатывать и реализовывать программы ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, осуществлять деятельность по их закреплению и рациональному использованию интеллектуального капитала работника |
| разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала |
| Владеть: |
| навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации |
| навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника |
| навыками управления интеллектуальной собственностью и применением навыков на практике |
| ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике |
| Знать: |
| основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала |
| основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала |
| методы деловой оценки персонала |
| Уметь: |
| реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом |
| разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом |
| анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом |
| Владеть: |
| навыками разработки и реализации организационно-управленческих решений в области формирования кадрового состава |
| разработки программ набора и отбора персонала |
| методами деловой оценки персонала при найме и умениями применять эти методы на практике |
| ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике |
| Знать: |
| основы научной организации и нормирования труда, методические основы регламентации и нормирования труда |
| методы проведения анализа работ и рабочих мест |
| процессы групповой динамики и принципы формирования команды |
| Уметь: |
| применять на практике знания по научной организации и нормированию труда, разрабатывать регламенты |

| |
|---|
| управленческого труда |
| проводить анализ работ и рабочих мест, оптимизировать их нормы обслуживания и численности |
| организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и уметь применять их на практике |
| Владеть: |
| методами изучения и анализа затрат рабочего времени и трудовых процессов |
| навыками проведения анализа работ и рабочих мест |
| навыками эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

| | |
|--|-----------------|
| 3.1 | Знать: |
| основные понятия и категории управленческих процессов организации | |
| стандарты корпоративного поведения, формы специализации и кооперирования труда | |
| основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации | |
| основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала | |
| основы научной организации и нормирования труда, методические основы регламентации и нормирования труда | |
| 3.2 | Уметь: |
| применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности | |
| организовывать и координировать взаимодействие между людьми | |
| разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации | |
| реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом | |
| применять на практике знания по научной организации и нормированию труда, разрабатывать регламенты управленческого труда | |
| 3.3 | Владеть: |
| методами целостного подхода к анализу организационно-управленческих проблем в организации | |
| навыками организации и координации межличностного взаимодействия между людьми | |
| навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации | |
| навыками разработки и реализации организационно-управленческих решений в области формирования кадрового состава | |
| методами изучения и анализа затрат рабочего времени и трудовых процессов | |