

**Аннотации рабочих программ  
направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»  
(направленность «Стратегия кадрового менеджмента»)  
*(2019 год набора, очная и заочная формы обучения)***

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.Б.01 История и методология науки

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	часов/з.е.	Курс, семестр	часов/з.е.	Курс	часов	з.е.
Аудиторные занятия	32/0,89	1,1	8/0,22	1		
Самостоятельная работа	31/0,86	1,1	60/1,67	1		
Вид промежуточной аттестации	Зачет 9/0,25	1,1	Зачет 4/0,12	1		
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1		

### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

- общие закономерности возникновения и развития науки;

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

- закономерности познавательной деятельности;

- основные формы развития научного знания;

- особенности современного этапа развития науки;

- классификацию наук и научных исследований;

*Уметь:*

- анализировать информацию;

- самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения;

- самостоятельно осваивать новые методы исследования;

- развивать и совершенствовать свой общекультурный и интеллектуальный уровень;

- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы;

- использовать знания о закономерностях познавательной деятельности на практике;

*Владеть:*

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

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

*Иметь представление:*

- об особенностях абстрактного мышления;

- о необходимости постоянного саморазвития и самореализации;

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.Б.02 Методы исследований в менеджменте

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	32/0,89	1,1	12/0,34	1		
Самостоятельная работа	31/0,86	1,1	56/1,55	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,1	Зачет 4/0,12	1		
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

*ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу*

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

*Владеть:*

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

*Иметь представление:*

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

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.Б.03 Профессиональный иностранный язык**

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	16/0,45	1,1	8/0,22	1		
Самостоятельная работа – всего	47/1,31	1,1	60/1,67	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,1	Зачет 4/0,12	1		
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1		

**Место дисциплины в структуре ООП**

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

- терминологию на английском языке в изучаемой и смежной областях знаний;
- грамматические конструкции характерные для профессионально-ориентированных и научных текстов;
- основные приемы аналитико-синтетической переработки информации: смысловой анализ текста, вычленение единиц информации и составление плана реферируемого документа в сжатой форме;
- особенности профессионального этикета западной и отечественной культур.

*Уметь:*

- читать в режиме ознакомительного чтения, понимая не менее 70 % содержания текста;
- читать в режиме просмотрового чтения - не менее 1000 печ. знаков в минуту;
- бегло читать вслух;
- подготовить за 30 мин устный перевод текста по профилю своей специальности объемом не менее 1200 – 1500 печатных знаков;
- осуществлять письменный перевод аутентичного профессионально-ориентированного текста 1500 печ. знаков за 60 мин.
- реферировать профессионально-ориентированные тексты и составлять аннотации к ним;

*Владеть:*

- основными навыками письменной коммуникации, необходимыми для ведения переписки в профессиональных и научных целях;
- навыками выступления с подготовленным монологическим сообщением по профилю своей научной специальности, аргументировано излагая свою позицию и используя вспомогательные средства (таблицы, графики, диаграммы и т.п.)
- умением применять полученные знания в своей будущей профессиональной деятельности.

*Иметь представление:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.Б.04 Теория организации и организационное поведение

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	32 / 0,89	1,1	14/0,39	1		
Самостоятельная работа	67/1,87	1,1	90/2,5	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,1	Зачет 4/0,12	1		
Всего по дисциплине	108 / 3	1,1	108 / 3	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

*Иметь представление:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.Б.05 Русский язык как средство делового общения

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	16/0,45	1,1	8/0,22	1		
Самостоятельная работа	47/1,31	1,1	60/1,67	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,1	Зачет 4/0,12	1		
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

*Владеть:*

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

*Иметь представление:*

- о стилистических особенностях официально-делового стиля;

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.Б.06 Корпоративные финансы

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	54/1,5	1,2	14/0,39	1		
Самостоятельная работа — всего	162/4,5		229/6,37			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36/1		Экзамен 9/0,25			
Всего по дисциплине	252/7	1,2	252/7	1		

### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

*Иметь представление:*

- о современных проблемах развития корпоративного бизнеса



## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.01 Маркетинг персонала

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов/з.е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	16/0,45	1,1	8/0,22	1		
Самостоятельная работа	56/1,56	1,1	91/2,53	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36/1	1,1	Экзамен 9/0,25	1		
Всего по дисциплине	108/3	1,1	108/3	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

*Иметь представление:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.02. Управленческая экономика

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	32/0,89	1,1	14/0,39	1		
Самостоятельная работа — всего	76/2,11		121/3,36			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36/1		Экзамен 9/0,25			
Всего по дисциплине	144/4	1,1	144/4	1		

### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

- основы экономических процессов, необходимые для принятия управленческих решений;

*Уметь:*

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

*Владеть:*

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

- методами выстраивания результативных отношений между властными структурами и бизнесом.

*Иметь представление:*

- о формах государственного вмешательства в современную экономику.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.03 Стратегия кадрового менеджмента

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	48/1,34	1,1	14/0,39	1		
Самостоятельная работа	60/1,66	1,1	121/3,36	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36/1	1,1	Экзамен 9/0,25	1		
Всего по дисциплине	144 / 4	1,1	144 / 4	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

*Владеть:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.04 Современный стратегический анализ

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	54/1,5	1,2	16/0,44	1		
Самостоятельная работа	54/1,5	1,2	101/2,81	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36/1	1, 2	Экзамен 27/0,75	1		
Всего по дисциплине	144 / 4	1,2	144 / 4	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Porter;*

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

*Уметь:*

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

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

*Владеть:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.05 Делопроизводство кадровой службы

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	54/1,5	1,2	10/0,28	1		
Самостоятельная работа — всего	45/1,25		94/2,6			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25		Зачет 4/0,12			
Всего по дисциплине	108/3	1,2	108/3	1		

### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

- основные методы документирования управленческой информации

*Уметь:*

- разрабатывать эффективные управленческие решения с учетом возможных результатов;

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

*Владеть:*

- специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;

- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по документированию в менеджменте.

*Иметь представление:*

- об организации кадрового делопроизводства;

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	18/0,5	1,2	12/0,34	1	-	-
Самостоятельная работа – всего	81/2,25		92/2,54		-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25		Зачет 4/0,12		-	-
Всего по дисциплине	108/3	1,2	108/3	1	-	-

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

*Владеть:*



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

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

- навыками работы с материалами и документами клиентских организаций;

- навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности.

*Иметь представление:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.07 Планирование и подбор персонала

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,2	10/0,28	1		
Самостоятельная работа	63/1,75	1,2	94/2,6	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,2	Зачет 4/0,12	1		
Всего по дисциплине	108/3	1,2	108/3	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

Иметь представление:

- О способах управленческого взаимодействия с персоналом.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.08 Кадровый аудит

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,2	10/0,28	1		
Самостоятельная работа	72/2	1,2	125/3,47	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен, 36/1	1,2	Экзамен, 9/0,25	1		
Всего по дисциплине	144/4	1,2	144/4	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

*Владеть:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,2	8/0,22	1		
Самостоятельная работа	99/2,75	1,2	132/3,66	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,2	Зачет 4/0,12	1		
Всего по дисциплине	144 / 4	1,2	144 / 4	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

Иметь представление:

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.01.02 Риск-менеджмент

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	36/1	1,2	8/0,22	1		
Самостоятельная работа	99/2,75	1,2	132/3,66	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,2	Зачет 4/0,12	1		
Всего по дисциплине	144 / 4	1,2	144 / 4	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

Иметь представление:

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.02.01 Управление изменениями в организации

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	36/1	1,2	8/0,2	1		
Самостоятельная работа — всего	27/ 0,75		60/1,67			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/ 0,25		Зачет 4/0,11			
Всего по дисциплине	72/2	1,2	72/2	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенции:

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

Иметь представление:

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая безопасность

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	36/1	1,2	8/0,2	1		
Самостоятельная работа — всего	27/ 0,75		60/1,67			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/ 0,25		Зачет 4/0,11			
Всего по дисциплине	72/2	1,2	72/2	1		

### Место дисциплины в структуре ООП

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенции:

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

Иметь представление:

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.03.01 Технологии развития человеческих ресурсов

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	32/0,89	1,1	6/0,17	1	-	-
Самостоятельная работа	31/0,86	1,1	62/1,72	1	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,1	Зачет 4/0,11	1	-	-
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1	-	-

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

- основы кадрового планирования

- виды, формы и методы обучения персонала

- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

- основы организации работы с кадровым резервом

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

*Уметь:*

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

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

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

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

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

- применять на практике основы организации работы с кадровым резервом

*Владеть:*

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

- технологиями управления развитием персонала (организации обучения персонала)

*Иметь представление:*

- О методах и формах обучения персонала и их особенностях.



## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.03.02 Организация труда персонала

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	32/0,89	1,1	6/0,17	1	-	-
Самостоятельная работа	31/0,86	1,1	62/1,72	1	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 9/0,25	1,1	Зачет 4/0,11	1	-	-
Всего по дисциплине	72/2	1,1	72/2	1	-	-

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

*Владеть:*

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

*Иметь представление:*

- О законодательстве в сфере труда.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	36/1	2,3	10/0,28	2	-	-
Самостоятельная работа – всего	36/1		89/2,47		-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36/1		Экзамен 9/0,25		-	-
Всего по дисциплине	108/3	2,3	108/3	2	-	-

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

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

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

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

*Уметь:*

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

- целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом

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

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

- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

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

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

*Владеть:*

- технологиями управления социальным развитием персонала организации;

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

- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.

*Иметь представление:*

- О распределении социальных ролей в коллективе.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.04.02 Этика деловых отношений

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	36/1	2,3	10/0,28	2	-	-
Самостоятельная работа – всего	36/1		89/2,47		-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36/1		Экзамен 9/0,25		-	-
Всего по дисциплине	108/3	2,3	108/3	2	-	-

### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

социальных наук в профессиональной деятельности;

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

*Владеть:*

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

*Иметь представление:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.05.01 Конфликтология

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	32/0,89	1,1	10/0,28	1		
Самостоятельная работа	40/1,11	1,1	89/2,47	1		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	экзамен 36/1	1,1	экзамен 9/0,25	1		
Всего по дисциплине	108/3	1,1	108/3	1		

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

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

*Владеть:*

- стратегиями разрешения межличностных проблем
- основными стратегиями поведения при конфликте

*Иметь представление:*

- о моделях поведения личности в конфликтной ситуации.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.05.02 Организационная культура

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	32/0,89	1,1	10/0,28	1	-	-
Самостоятельная работа	40/1,11	1,1	89/2,47	1	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	экзамен 36/1	1,1	экзамен 9/0,25	1	-	-
Всего по дисциплине	108/3	1,1	108/3	1	-	-

#### Место дисциплины в структуре ООП

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

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

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

- виды организационных культур и их характеристики;

- принципы поддержания организационной культуры и методы управления ею;

*Уметь:*

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

*Владеть:*

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

- методами формирования и поддержания организационно культуры;

- навыками ориентации в вопросах управления организационной культурой.

*Иметь представление:*

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

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

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

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

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	3	1,2	3	2		
Продолжительность практики (недель)	2		2			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	18 часов/0,5 з.е.		4 часов/0,25 з.е.			

#### Место практики в структуре ООП

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

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

*ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу*

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

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

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

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

**Знать:**

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

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

- подходы к изучению деловых коммуникаций;

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

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

**Уметь:**

- грамотно строить свою устную речь;

- четко формулировать мысли в письменной форме;

- выявлять проблемы для постановки задач и выработки гипотез исследования;

- выделять, формировать и ограничивать предметную область управляемых изменений;

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

- подбирать участников коллектива, команды, составлять план их работы

**Владеть:**

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



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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

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

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

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	6	2,3	6	2		
Продолжительность практики (недель)	4		4			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	18 часов/0,5 з.е.		4 часов/0,25 з.е.			

#### Место практики в структуре ООП

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

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

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

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

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

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

Знать:

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

Уметь:

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

Владеть:

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

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

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

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	21	2,3	21	2		
Продолжительность практики (недель)	14		14			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	18 часов/0,5 з.е.		4 часов/0,25 з.е.			

#### Место практики в структуре ООП

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

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

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

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

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

*Уметь:*

- проводить анализ методологии и организации менеджмента;

- критически оценивать содержание методологии менеджмента конкретных организаций;

- устанавливать факторы, состав системы ценностей в менеджменте;

- сущность и факторы качества менеджмента.

*Владеть:*

- навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений;

- методами управления человеческими ресурсами;

- методами реализации основных управленческих функций;

- навыками организации коммуникаций между членами группы (команды).

- навыками использования инструментов и методов внедрения организационных изменений;

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

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

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

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

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	15	2,4	15	2		
Продолжительность практики (неделя)	10		10			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	18 часов/0,5 з.е.		4 часов/0,25 з.е.			

#### Место в структуре ООП

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

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

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

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

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

- сущность и диалектику взаимосвязи законов и принципов экономической науки;

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

*Уметь:*

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

- использовать современные методы исследования и информационно-коммуникационных технологий.

*Владеть:*

- навыками теоретического анализа проблем управления организацией;

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

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

#### Б2.В.05(Пд) Производственная практика: преддипломная практика

	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Неделя / з.е.	Курс, семестр	Неделя / з.е.	Курс	Неделя / з.е.	Курс, семестр
Объем практики (з.е.)	6	2,4	6	3		
Продолжительность практики (неделя)	4		4			
Вид промежуточной аттестации: зачет с оценкой	18 часов/0,5 з.е.		4 часов/0,25 з.е.			

### Место практики в структуре ООП

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

Процесс прохождения практики направлен на формирование следующих компетенций:

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

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

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

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

В результате прохождения практики (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

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

- сущность и диалектику взаимосвязи законов и принципов экономической науки

- требования, подходы и методологию ведения научно - исследовательской деятельности

- технологии организации деятельности подразделений, групп, команд

- технологии принятия управленческих решений

- методологию разработки корпоративной стратегии

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

*Уметь:*

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

- использовать современные методы исследования и информационно-коммуникационных технологий

- проводить анализ методологии и организации менеджмента;

- критически оценивать содержание методологии менеджмента конкретных организаций;

- устанавливать факторы, состав системы ценностей в менеджменте;

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

*Владеть:*

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

### Б3. Государственная итоговая аттестация

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

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	2/0,01	2,4	2/0,01	3		
Самостоятельная работа	70/1,94		70/1,94			
Контроль	36/1		36/1			
Всего	108/3		108/3			

### Место в структуре ООП

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

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

*ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу*

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

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

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

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

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

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

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

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

В результате подготовки и сдачи государственного экзамена обучающийся должен:

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

<p>преодоления проблем или – достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– логику проведения исследований в менеджменте;</li> <li>– методы проведения исследований систем управления;</li> <li>– современные информационные технологии для проведения исследований.</li> <li>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</li> <li>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</li> <li>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</li> </ul>	<p>организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</li> <li>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</li> <li>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</li> <li>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</li> </ul>	<p>преодоления проблем или – достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– логику проведения исследований в менеджменте;</li> <li>– методы проведения исследований систем управления;</li> <li>– современные информационные технологии для проведения исследований.</li> <li>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</li> <li>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</li> <li>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</li> </ul>
<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>		
<p style="text-align: center;">Знать</p>	<p style="text-align: center;">Уметь</p>	<p style="text-align: center;">Владеть</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>–сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</li> <li>–методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</li> <li>–функции и сущностные признаки организации;</li> <li>– основные подходы к исследованию организаций;</li> <li>–основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и –развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–обосновывать необходимость применения стратегического анализа в управлении организацией;</li> <li>–обосновывать выбор стратегических вариантов развития компании;</li> <li>–определять организационные типы;</li> <li>–проводить комплексные исследования, определяя этап и особенности развития организации;</li> <li>–прогнозировать на базе данных исследования дальнейшее преобразование организаций;</li> <li>–диагностировать возможные</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</li> <li>–методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</li> <li>–функции и сущностные признаки организации;</li> <li>– основные подходы к исследованию организаций;</li> <li>–основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и –развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</li> </ul>



<p>– основные законы организационного проектирования и развития организаций;</p> <p>– способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений;</p> <p>– содержание социальной и этической ответственности.</p> <p>– содержание и задачи дисциплины;</p> <p>– основные теории и методики в области кадрового аудита;</p> <p>– принципы организации служб кадрового аудита, их функции;</p> <p>– основные методы кадрового аудита и его развитием;</p> <p>– основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита.</p> <p>– объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;</p> <p>– основные объекты и предметы изменений в организациях;</p> <p>– значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений.</p> <p>– положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>– основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p>– основы планирования, подбора и расстановки персонала;</p> <p>– основные источники набора персонала;</p> <p>– этапы кадрового планирования;</p> <p>– технологии подбора персонала;</p> <p>– способы управленческого взаимодействия с персоналом;</p> <p>– место и роль персонала в системе управления персоналом организации;</p> <p>– основные задачи кадровых</p>	<p>патологии развития организации.</p> <p>– выявлять проблемы в области кадрового аудита при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты;</p> <p>– анализировать информацию в сфере кадрового аудита;</p> <p>– применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации.</p> <p>– распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации;</p> <p>– различать условия необходимости управления изменениями в различных областях организационной деятельности, различными объектами и предметами.</p> <p>– участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>– целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p>– формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение</p> <p>– применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>– оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>– оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</p>	<p>– основные законы организационного проектирования и развития организаций;</p> <p>– способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений;</p> <p>– содержание социальной и этической ответственности.</p> <p>– содержание и задачи дисциплины;</p> <p>– основные теории и методики в области кадрового аудита;</p> <p>– принципы организации служб кадрового аудита, их функции;</p> <p>– основные методы кадрового аудита и его развитием;</p> <p>– основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита.</p> <p>– объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;</p> <p>– основные объекты и предметы изменений в организациях;</p> <p>– значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений.</p> <p>– положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>– основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p>– основы планирования, подбора и расстановки персонала;</p> <p>– основные источники набора персонала;</p> <p>– этапы кадрового планирования;</p> <p>– технологии подбора персонала;</p> <p>– способы управленческого взаимодействия с персоналом;</p> <p>– место и роль персонала в системе управления персоналом организации;</p> <p>– основные задачи кадровых</p>
--	--	--

служб;	<ul style="list-style-type: none"> <li>–формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом;</li> <li>–свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования;</li> <li>–планировать, подбирать и оценивать персонал;</li> <li>–уметь проводить анализ и составлять профессиографическое описание должности;</li> <li>–уметь применять в практической работе современные методы комплексной оценки персонала;</li> <li>–уметь определять и применять оптимальные методы и приемы работы с персоналом с учетом специфики конкретной организации и качественного состава ее работников.</li> </ul>	служб;
--------	---	--------

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

Знать	Уметь	Владеть
<ul style="list-style-type: none"> <li>–объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;</li> <li>–основные объекты и предметы изменений в организациях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–выделять, формировать и ограничивать предметную область управляемых изменений;</li> <li>–распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–навыками выявления и оценки степени влияния факторов происходящих изменений.</li> </ul>

**Общепрофессиональные компетенции**

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

Знать	Уметь	Владеть
<ul style="list-style-type: none"> <li>–подходы к изучению деловых коммуникаций;</li> <li>–формы коммуникаций;</li> <li>–основы делового общения;</li> <li>–правила ведения деловых переговоров;</li> <li>–иностранные языки.</li> <li>–краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</li> <li>–базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– грамотно строить свою устную речь;</li> <li>– четко формулировать мысли в письменной форме;</li> <li>– вести диалог на иностранном языке;</li> <li>– решать задачи профессиональной деятельности на основе эффективного использования и построения деловых коммуникаций.</li> <li>– планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– экономико-психологическим потенциалом;</li> <li>– навыками использования полученной информации применительно к решению проблем в сфере менеджмента;</li> <li>– навыками публичных выступлений, общения с аудиторией, аргументированной защиты своей позиции.</li> <li>– навыками выявления проблем, постановки целей, декомпозиции задач, анализа информации, классификации,</li> </ul>

<p>проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</li> </ul>	<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</li> <li>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</li> <li>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</li> <li>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</li> </ul>	<p>систематизации, решения проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов;</li> <li>– навыками работы с материалами и документами клиентских организаций;</li> <li>– навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности.</li> </ul>
---	---	--

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

Знать	Уметь	Владеть
<ul style="list-style-type: none"> <li>– методы управления поведением группы;</li> <li>– способы повышения социально-психологического климата в коллективе;</li> <li>– основы делового общения;</li> <li>– правила проведения делового совещания;</li> <li>– подходы к построению корпоративной культуры;</li> <li>– основы мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>– основы конфликтологии. основы конфликтологии;</li> <li>– основы стратегического менеджмента;</li> <li>– содержание корпоративной стратегии организации и методы ее разработки;</li> <li>– формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур;</li> <li>– сущность и виды организационных изменений;</li> <li>– причины сопротивления организационным изменениям и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации;</li> <li>– использовать методы управления поведением группы;</li> <li>– выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления организационным нововведениям;</li> <li>– применять основы менеджерского, маркетингового, социокультурного и социопсихологического подходов к анализу и управлению поведением коллектива;</li> <li>– использовать основные методы анализа и разрешения конфликтов.</li> <li>– проводить анализ и оценивать организационный контекст изменений при выборе технологий и стратегий управления ими;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в современной организации;</li> <li>– навыками влияния на различные формы организационного поведения;</li> <li>– навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях. организационного развития и изменений;</li> <li>– навыками влияния на различные формы организационного поведения;</li> <li>– навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях;</li> <li>– навыками реализации программ организационного развития и изменений.</li> <li>– навыками выбора приоритетов</li> </ul>

<p>подходы к управлению нововведениями.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–логику осуществления управляемых изменений в организации;</li> <li>–разнообразию возможных технологий управления изменениями.</li> <li>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</li> <li>–основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–направлять организационные изменения на развитие компании.</li> <li>–участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</li> <li>–применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</li> <li>–применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</li> <li>–оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</li> </ul>	<p>при проектировании стратегии изменений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–навыками формирования проектов изменений.</li> <li>–технологиями управления социальным развитием персонала организации;</li> <li>–навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;</li> <li>–навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</li> </ul>
<p>ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>		
<p>Знать</p>	<p>Уметь</p>	<p>Владеть</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>–сущность, цели и задачи проведения стратегического анализа организации;</li> <li>–место, роль и значение стратегического анализа в стратегическом планировании и стратегическом менеджменте</li> <li>–основные принципы и методы стратегического анализа предприятия</li> <li>–существующие подходы (модели) стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала</li> <li>–инструменты стратегического анализа конкурентной рыночной среды</li> <li>–подходы к обоснованию актуальности и практической значимости темы научного исследования;</li> <li>–основные механизмы сбора, анализа и интерпретации рыночной информации (из внешней бизнес-среды и из</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–применять понятийно-категориальный аппарат стратегического менеджмента в профессиональной деятельности;</li> <li>–формулировать цели и задачи, определять объекты стратегического анализа</li> <li>–использовать на практике инструменты стратегического анализа деятельности предприятия</li> <li>–проводить комплексный стратегический анализ развития компании</li> <li>–осуществлять анализ конкурентной рыночной среды</li> <li>–представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета или доклада</li> <li>–обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;</li> <li>–использовать теоретические знания в реальном</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–основными методами стратегического анализа;</li> <li>–основами разработки процедур стратегического анализа</li> <li>–инструментами стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала</li> <li>–инструментами стратегического анализа конкурентной рыночной среды</li> <li>–навыками системно-ситуационного и комплексного описания социально-экономических проблем и процессов, являющихся внешними и внутренними по отношению к организации</li> <li>–навыками разработки методики проведения научных исследований;</li> <li>–навыками проведения количественного и качественного анализа;</li> <li>–навыками проведения</li> </ul>

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

**Профессиональные компетенции**

**Организационно-управленческая деятельность**

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

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

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

<p>–технологии подбора персонала;</p> <p>–способы управленческого взаимодействия с персоналом;</p> <p>–место и роль персонала в системе управления персоналом организации;</p> <p>–основные задачи кадровых служб;</p>	<p>функционирования и развития организации</p> <p>– разрабатывать стратегии изменений в организациях;</p> <p>– осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями.</p> <p>– участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>– целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p>– формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение</p> <p>– применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>– применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>– оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>– оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</p> <p>– формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом;</p> <p>– свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования;</p> <p>– планировать, подбирать и оценивать персонал;</p> <p>– уметь проводить анализ и составлять</p>	
--	---	--

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



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

<p>работой в организации</p> <p>–основ оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p>–основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организовывать деятельность по осуществлению эффективных технологий управления изменениями;</li> <li>– формировать проекты управления изменениями в организациях;</li> <li>– выстраивать тактические пространства поддержки управляемых изменений.</li> <li>– участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</li> <li>– целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</li> <li>– формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение</li> <li>– применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</li> <li>– применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</li> <li>– оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</li> <li>– оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</li> </ul>	
<p>ПК-3 способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач</p>		
<p>Знать</p>	<p>Уметь</p>	<p>Владеть</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать нормативно-правовые документы, составляющие базу деятельности хозяйствующих субъектов в РФ</li> <li>– работать с нормативно-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– принимать решения по оптимальному распределению ограниченных ресурсов между конкурирующими направлениями.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– методиками анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и</li> </ul>

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

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

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

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия	25/0,69	2,4	25/0,69	3		
Самостоятельная работа	155/4,3		155/4,3			
Контроль	36/0,75		36/0,75			
Всего	216/6		216/6			

#### Место в структуре ООП

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

Процесс подготовки и защиты ВКР направлен на формирование следующих компетенций:

*ОК-1 способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу*

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

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

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

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

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

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

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

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

В результате подготовки и защиты ВКР обучающийся должен:

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

<p>преодоления проблем или – достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– логику проведения исследований в менеджменте;</li> <li>– методы проведения исследований систем управления;</li> <li>– современные информационные технологии для проведения исследований.</li> <li>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</li> <li>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</li> <li>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</li> </ul>	<p>организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</li> <li>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</li> <li>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</li> <li>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</li> </ul>	<p>преодоления проблем или – достижения возможностей, постоянно-действующие исследования и получаемая в их результате информация);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– логику проведения исследований в менеджменте;</li> <li>– методы проведения исследований систем управления;</li> <li>– современные информационные технологии для проведения исследований.</li> <li>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</li> <li>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</li> <li>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</li> </ul>
<p>ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>		
<p style="text-align: center;">Знать</p>	<p style="text-align: center;">Уметь</p>	<p style="text-align: center;">Владеть</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>–сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</li> <li>–методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</li> <li>–функции и сущностные признаки организации;</li> <li>– основные подходы к исследованию организаций;</li> <li>–основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и –развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–обосновывать необходимость применения стратегического анализа в управлении организацией;</li> <li>–обосновывать выбор стратегических вариантов развития компании;</li> <li>–определять организационные типы;</li> <li>–проводить комплексные исследования, определяя этап и особенности развития организации;</li> <li>–прогнозировать на базе данных исследования дальнейшее преобразование организаций;</li> <li>–диагностировать возможные</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–сущность рисков и неопределенности при принятии стратегических решений;</li> <li>–методы и критерии принятия решений в условиях риска и неопределенности</li> <li>–функции и сущностные признаки организации;</li> <li>– основные подходы к исследованию организаций;</li> <li>–основные понятия, позволяющие описывать процесс функционирования и –развития организации (организационная структура, миссия, видение, стратегия, жизненный цикл и др.);</li> </ul>

<p>–основные законы организационного проектирования и развития организаций;</p> <p>–способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений;</p> <p>–содержание социальной и этической ответственности.</p> <p>–содержание и задачи дисциплины;</p> <p>–основные теории и методики в области кадрового аудита;</p> <p>–принципы организации служб кадрового аудита, их функции;</p> <p>–основные методы кадрового аудита и его развитием;</p> <p>–основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита.</p> <p>–объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;</p> <p>–основные объекты и предметы изменений в организациях;</p> <p>–значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений.</p> <p>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>–основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p>–основы планирования, подбора и расстановки персонала;</p> <p>–основные источники набора персонала;</p> <p>–этапы кадрового планирования;</p> <p>–технологии подбора персонала;</p> <p>–способы управленческого взаимодействия с персоналом;</p> <p>–место и роль персонала в системе управления персоналом организации;</p> <p>–основные задачи кадровых</p>	<p>патологии развития организации.</p> <p>–выявлять проблемы в области кадрового аудита при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты;</p> <p>–анализировать информацию в сфере кадрового аудита;</p> <p>–применять методики кадрового аудита, позволяющие повысить эффективность работы организации.</p> <p>–распознавать предпосылки возникновения конструктивных и деструктивных изменений в организации;</p> <p>–различать условия необходимости управления изменениями в различных областях организационной деятельности, различными объектами и предметами.</p> <p>–участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>–целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p>–формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение</p> <p>–применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>–оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>–оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</p>	<p>–основные законы организационного проектирования и развития организаций;</p> <p>–способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений;</p> <p>–содержание социальной и этической ответственности.</p> <p>–содержание и задачи дисциплины;</p> <p>–основные теории и методики в области кадрового аудита;</p> <p>–принципы организации служб кадрового аудита, их функции;</p> <p>–основные методы кадрового аудита и его развитием;</p> <p>–основные термины и понятия, используемые современными службами кадрового аудита.</p> <p>–объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития;</p> <p>–основные объекты и предметы изменений в организациях;</p> <p>–значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями и характер развития изменений.</p> <p>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>–основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p>–основы планирования, подбора и расстановки персонала;</p> <p>–основные источники набора персонала;</p> <p>–этапы кадрового планирования;</p> <p>–технологии подбора персонала;</p> <p>–способы управленческого взаимодействия с персоналом;</p> <p>–место и роль персонала в системе управления персоналом организации;</p> <p>–основные задачи кадровых</p>
--	---	--

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

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

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

**Общепрофессиональные компетенции**

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

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

<p>проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</li> </ul>	<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</li> <li>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</li> <li>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</li> <li>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</li> </ul>	<p>систематизации, решения проблем, ведения переговоров с клиентом, презентации результатов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов;</li> <li>– навыками работы с материалами и документами клиентских организаций;</li> <li>– навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности.</li> </ul>
---	---	--

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

Знать	Уметь	Владеть
<ul style="list-style-type: none"> <li>– методы управления поведением группы;</li> <li>– способы повышения социально-психологического климата в коллективе;</li> <li>– основы делового общения;</li> <li>– правила проведения делового совещания;</li> <li>– подходы к построению корпоративной культуры;</li> <li>– основы мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>– основы конфликтологии. основы конфликтологии;</li> <li>– основы стратегического менеджмента;</li> <li>– содержание корпоративной стратегии организации и методы ее разработки;</li> <li>– формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур;</li> <li>– сущность и виды организационных изменений;</li> <li>– причины сопротивления организационным изменениям и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации;</li> <li>– использовать методы управления поведением группы;</li> <li>– выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления нововведениям;</li> <li>– применять основы менеджерского, маркетингового, социокультурного и социопсихологического подходов к анализу и управлению поведением коллектива;</li> <li>– использовать основные методы анализа и разрешения конфликтов.</li> <li>– проводить анализ и оценивать организационный контекст изменений при выборе технологий и стратегий управления ими;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками диагностики особенностей организационного поведения людей и групп в современной организации;</li> <li>– навыками влияния на различные формы организационного поведения;</li> <li>– навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях. организационного развития и изменений;</li> <li>– навыками влияния на различные формы организационного поведения;</li> <li>– навыками работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения в современных условиях;</li> <li>– навыками реализации программ организационного развития и изменений.</li> <li>– навыками выбора приоритетов</li> </ul>



<p>подходы к управлению нововведениями.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–логику осуществления управляемых изменений в организации;</li> <li>–разнообразию возможных технологий управления изменениями.</li> <li>–положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</li> <li>–основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–направлять организационные изменения на развитие компании.</li> <li>–участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</li> <li>–применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</li> <li>–применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</li> <li>–оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</li> </ul>	<p>при проектировании стратегии изменений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–навыками формирования проектов изменений.</li> <li>–технологиями управления социальным развитием персонала организации;</li> <li>–навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;</li> <li>–навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</li> </ul>
<p>ОПК-3 способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования</p>		
<p>Знать</p>	<p>Уметь</p>	<p>Владеть</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>–сущность, цели и задачи проведения стратегического анализа организации;</li> <li>–место, роль и значение стратегического анализа в стратегическом планировании и стратегическом менеджменте</li> <li>–основные принципы и методы стратегического анализа предприятия</li> <li>–существующие подходы (модели) стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала</li> <li>–инструменты стратегического анализа конкурентной рыночной среды</li> <li>–подходы к обоснованию актуальности и практической значимости темы научного исследования;</li> <li>–основные механизмы сбора, анализа и интерпретации рыночной информации (из внешней бизнес-среды и из</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–применять понятийно-категориальный аппарат стратегического менеджмента в профессиональной деятельности;</li> <li>–формулировать цели и задачи, определять объекты стратегического анализа</li> <li>–использовать на практике инструменты стратегического анализа деятельности предприятия</li> <li>–проводить комплексный стратегический анализ развития компании</li> <li>–осуществлять анализ конкурентной рыночной среды</li> <li>–представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета или доклада</li> <li>–обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;</li> <li>–использовать теоретические знания в реальном</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–основными методами стратегического анализа;</li> <li>–основами разработки процедур стратегического анализа</li> <li>–инструментами стратегического анализа макро- и микроокружения организации, а также ее внутреннего потенциала</li> <li>–инструментами стратегического анализа конкурентной рыночной среды</li> <li>–навыками системно-ситуационного и комплексного описания социально-экономических проблем и процессов, являющихся внешними и внутренними по отношению к организации</li> <li>–навыками разработки методики проведения научных исследований;</li> <li>–навыками проведения количественного и качественного анализа;</li> <li>–навыками проведения</li> </ul>

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

**Профессиональные компетенции**

**Организационно-управленческая деятельность**

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

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

<p>кадровым резервом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– краткую эволюцию, основные подходы к управленческому консультированию и виды консультирования;</li> <li>– базовые концепции и принципы, методы и механизмы управления консультационным проектом, а именно: этапы консультационного проекта; основы экспертного и процессного консультирования; структуру консультационного проекта, инструменты и методы организационной диагностики;</li> <li>– основной круг вопросов, возникающих при подготовке и проведении проектов управленческого консультирования, в том числе особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.</li> <li>– основные стратегические показатели организации</li> <li>– методы внутригруппового взаимодействия</li> <li>– подходы к выбору стратегий осуществления изменений и сами стратегии;</li> <li>– основные препятствия в осуществлении перемен.</li> <li>– положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</li> <li>– основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</li> <li>– основы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</li> <li>– основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</li> <li>– основы планирования, подбора и расстановки персонала;</li> <li>– основные источники набора персонала;</li> <li>– этапы кадрового планирования;</li> </ul>	<p>служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять на практике основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</li> <li>– применять на практике основы организации работы с кадровым резервом</li> <li>– планировать и осуществлять организационную диагностику, обобщать ее результаты для выработки рекомендаций по проведению изменений в организации;</li> <li>– презентовать результаты консультационного проекта, разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;</li> <li>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; разрабатывать систему организационных интервенций с целью решения стратегических тактических и оперативных задач компании;</li> <li>– вести фасилитацию, управлять конфликтом, оценивать эффективность и результативность консалтингового проекта;</li> <li>– ориентироваться в мире управленческого консультирования.</li> <li>– анализировать и выявлять недостатки в сфере стратегического планирования и управления</li> <li>– организовать деятельность коллектива для проведения стратегического анализа</li> <li>– мотивировать сотрудников организации на эффективную деятельность и реализацию стратегии развития</li> <li>– использовать результаты стратегического анализа для повышения эффективности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками самостоятельной аналитической работы в информационном пространстве данных о состоянии организаций реального сектора экономики и конкретных хозяйствующих субъектов;</li> <li>– навыками работы с материалами и документами клиентских организаций;</li> <li>– навыками подготовки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности</li> <li>– навыками анализа условий ведения бизнеса</li> <li>– методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы</li> <li>– навыками распознавания предпосылок изменений</li> <li>– технологиями управления социальным развитием персонала организации;</li> <li>– навыками и методами сбора информации для выявления потребности организации в социальном развитии;</li> <li>– навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.</li> <li>– технологиями приема персонала; навыками управления персоналом в области планирования, расстановки и оценки персонала; методами оценки потребности организации в персонале.</li> </ul>
--	--	---

<p>–технологии подбора персонала;</p> <p>–способы управленческого взаимодействия с персоналом;</p> <p>–место и роль персонала в системе управления персоналом организации;</p> <p>–основные задачи кадровых служб;</p>	<p>функционирования и развития организации</p> <p>– разрабатывать стратегии изменений в организациях;</p> <p>– осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями.</p> <p>– участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>– целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p>– формировать бюджет затрат на социальное развитие персонала и контролировать его исполнение</p> <p>– применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>– применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p>– оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p>– оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;</p> <p>– формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления персоналом;</p> <p>– свободно применять на практике основные этапы кадрового планирования;</p> <p>– планировать, подбирать и оценивать персонал;</p> <p>– уметь проводить анализ и составлять</p>	
--	---	--

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

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

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

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



**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
ФТД.В.01 Лидерство**

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	18/0,5	1/2	4/0,25	1		
Самостоятельная работа — всего	18/0,5		28/0,78			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет		зачет 4/0,25			
Всего по дисциплине	108/3		108/3			

**Место дисциплины в структуре ООП**

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

Для успешного освоения дисциплины должна быть ранее сформирована ПК-1 на пороговом уровне.

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

- теоретические и методологические основы работы с коллегами
- основные понятия, положения, функции, методы и приемы контроля деятельности

*Уметь:*

- понимать сложившуюся ситуацию, определять последовательность принятия решения при реализации проекта, обосновывать принимаемые решения и процедуры управления.
- решать задачи планирования, регулирования учета и контроля при решении совместных задач

*Владеть:*

- специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;
- методами и приемами лидерства, быть готовым к самостоятельной работе.

*Иметь представление:*

- о решении задач планирования, регулирования учета и контроля при решении совместных задач
- о специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
ФТД.В.02 Командообразование**

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия — всего	18/0,5	2/3	6/0,17	2		
Самостоятельная работа — всего	18/0,5		26/0,72			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет		зачет 4/0,25			
Всего по дисциплине	108/3		108/3			

**Место дисциплины в структуре ООП**

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

Для успешного освоения дисциплины должна быть ранее сформирована ПК-1 на пороговом уровне.

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

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

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

- процессы групповой динамики и принципы формирования эффективной команды

*Уметь:*

- эффективно организовать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- решать задачи планирования, регулирования учета и контроля при решении совместных задач

*Владеть:*

- специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;
- навыками кооперировать с коллегами, работать на общий результат, взаимодействовать с другими людьми, контролировать и оценивать деятельность других

*Иметь представление:*

- о решении задач планирования, регулирования учета и контроля при решении совместных задач
- о специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;