

**Аннотации рабочих программ дисциплин (модулей)  
 основной профессиональной образовательной программы высшего образования  
 38.04.03 Управление персоналом,  
 профиль программы – Стратегическое управление персоналом организации**

**Аннотация рабочей программы дисциплины «Философия и методология научных исследований»**

**Целью** освоения дисциплины «Философия и методология научных исследований» является формирование компетенций, обучающихся путем овладения основами научно-исследовательской деятельности, развития научного мышления, навыков самостоятельной работы, развитие творческих способностей.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-1:Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;</p> <p>ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.</p>	<p>УК-1.1: Сбор и систематизация информации по проблеме с последующей её оценкой адекватности и достоверности;</p> <p>ОПК-1.1:Выбирает наиболее подходящую теоретическую модель для решения практической или исследовательской задачи и обосновывает свой выбор.</p>	<p align="center">Философия и методология научных исследований – 2 з.е., заочная форма, контр.р., зачет</p>	<p><u>Знать:</u> основные подходы к определению понятия «наука» и «техника»; основные характеристики науки и техники на различных этапах развития; основные закономерности развития науки и техники; понятие «метод», «методология»; общефилософские и общенаучные методы познания;</p> <p><u>Уметь:</u> охарактеризовать роль науки и техники в жизни общества и человека; иметь представление об этапах становления науки и техники для оценки современного этапа их развития; иметь представления об основных закономерностях развития науки и техники; проводить самостоятельные исследования, используя общефилософские и общенаучные методы познания;</p> <p><u>Владеть:</u> навыками анализа процессов и тенденций в области науки и техники; пониманием роли науки и техники в социокультурном развитии общества; навыками использования различных методов познания при проведении самостоятельных исследований.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Самоменеджмент и эффективное руководство»

**Целью** освоения дисциплины «Самоменеджмент и эффективное руководство» является формирование у студентов готовности к саморазвитию, самореализации, способности создавать и работать в команде (коллективе) и готовности эффективно руководить командой (коллективом).

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1: Определение уровня самооценки и уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности;</p> <p>УК-6.2: Оценка требований рынка труда и образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста</p>	<p>Самоменеджмент и эффективное руководство – 3 з.е., заочная форма – контр.р., экзамен</p>	<p><u>Знать:</u> основные подходы к планированию личного развития и самореализации; современные технологии само менеджмента, включая тайм-менеджмент, управление стрессом, принятие эффективных решений и действия в нестандартных ситуациях, самодиагностику, самореализацию и саморазвитие; основные теоретические положения о групповых процессах в организациях, культурных, социальных особенностях группового поведения и толерантного восприятия различий; признаки команды, содержание стадий жизненного цикла команды, модели эффективных команд, процесс создания и развития команды; типологию и функции лидерства, современные модели лидерства, концепции развития лидерства; современные теории стилей и модели руководства, технологии управления результативностью;</p> <p><u>Уметь:</u> определять цели личного развития и планировать его, применять технологии развивающей деятельности; проводить анализ использования рабочего времени, планировать рабочий день, неделю и т.д., формулировать, декомпозировать цели и определять приоритеты в работе, использовать матрицы управления временем; создавать команды и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, нести со-</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>циальную и этическую ответственность за принятые решения; применять принципы системного мышления, действовать в нестандартных ситуациях и использовать творческий потенциал; осуществлять функции руководства коллективом с учетом его социокультурных особенностей; разрабатывать и внедрять систему управления результативностью на основе современных моделей эффективности.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками самодиагностики; методами минимизации потери времени и навыками личной эффективности; навыками развития лидерства; навыками эффективной коммуникации.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Экономика труда и заработной платы (магистерский курс)»

**Целью** освоения дисциплины «Экономика труда и заработной платы (магистерский курс)» является ознакомление студентов с углубленным, детальным рассмотрением вопросов в области экономики труда, основами управления производительностью труда, механизмом функционирования рынка труда, изучение особенностей формирования спроса и предложения на рынке труда, направления повышения производительности труда, формирования заработной платы. А также рассмотрение практических аспектов и решения основных проблем в области экономики труда.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.2: Оценивает социальную и экономическую эффективность политики и технологий управления персоналом организации	Экономика труда и заработной платы (магистерский курс) – 4 з.е., заочная форма – КР, экзамен	<p><u>Знать:</u> содержание предмета и метода экономики труда; базовые категории экономики труда - труд, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица, рынок труда, рабочая сила, спрос и предложение на труд и др.; неоклассическую модель формирования спроса на труд и предложения труда; модель поведения профсоюзов на рынке труда; направления и методы государственной политики на рынке труда в условиях современной рыночной экономики; производительность и эффективность труда, оценка качества труда; организацию оплаты труда – сущность, системы и формы заработной платы, основная и дополнительная заработная плата; управление трудом – понятие и элементы, построение системы мотивации и стимулирования труда;</p> <p><u>Уметь:</u> анализировать механизмы формирования поведения на рынке труда; оценивать статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда; решать практические задания и тесты, предложенные в соответствии с темами дисциплины; производить расчет экономических и социальных показателей</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>эффективности труда; рассчитывать основную и дополнительную заработную плату, и удержания из заработной платы; разрабатывать основные положения политики мотивации и стимулирования труда и оплаты труда персонала; оценить влияние макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</p> <p><i>Владеть:</i> навыками анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России; навыками обоснований и критической оценки предлагаемых вариантов управленческих решений в области экономики труда; статистическим инструментарием, позволяющим рассчитать показатели состояния рынка трудовых ресурсов; способностью к самостоятельному изучению отдельных положений дисциплины (в рамках дополнительного материала) и получению новых знаний посредством применения современных образовательных технологий; профессиональной аргументацией по решению практических ситуаций в экономики труда и заработной платы.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Информационные технологии профессиональной деятельности»

**Целью** освоения дисциплины «Информационные технологии профессиональной деятельности» является совершенствование знаний о принципах организации современных информационных технологий и навыков их использования на практике с помощью программно-аппаратных средств вычислительной техники.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;                      ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;                      ПК-1: Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации.</p>	<p>ОПК-2.1: Работает с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об управлении персоналом организации;                      ОПК-2.2: Обрабатывает статистическую информацию и получает статистически обоснованные выводы, с использованием информационно - аналитической системы;                      ОПК-5.2: Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом;                      ПК-1.3: Осуществляет администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения используя современные информационные технологии и программные средства.</p>	<p>Информационные технологии профессиональной деятельности – 2 з.е.,                      заочная форма –                      контр.р., зачет</p>	<p><u>Знать:</u> основные информационные технологии моделирования и прогнозирования экономических процессов.  <u>Уметь:</u> использовать современное программное обеспечение для решения экономико-статистических, эконометрических задач и представления результатов исследования.  <u>Владеть:</u> информационными технологиями для моделирования и прогнозирования, а также навыками использования корпоративных информационных систем.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Корпоративная культура и социальная политика»

**Целью** освоения дисциплины «Корпоративная культура и социальная политика» является формирование у студентов знаний и принципов реализации социальной политики организаций в бизнес-среде и внешней среде, а также определения потенциальных выгод организации в результате реализации программ корпоративной культуры.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>УК-5.1: Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграций;</p> <p>УК-5.2: Выбор способов интеграции в команду работников, принадлежащих к разным культурам</p>	Корпоративная культура и социальная политика – 4 з.е., заочная форма – контр.р., экзамен	<p><u>Знать:</u> требования к системам социальной политики организаций; принципы и приоритетные направления корпоративной культуры современных предприятий; и средства реализации корпоративной культуры и социальной политики в условиях современного рынка.</p> <p><u>Уметь:</u> составлять проект программы корпоративной культуры; оценивать эффективность социальных программ предприятия; определять социальные ориентиры и способы их реализации в деятельности предприятия.</p> <p><u>Владеть:</u> методами управления корпоративными социальными программами; способами информирования общества о реализации принципов корпоративной культуры и социальной политики в деятельности предприятия.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Деловые и научные коммуникации на иностранном языке»

**Целью** освоения дисциплины «Деловые и научные коммуникации на иностранном языке» является повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования, и овладение студентами необходимым и достаточным уровнем коммуникативной компетентности для решения профессиональных задач в наиболее типичных ситуациях делового и научного общения с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего самообразования.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.1: Составление и корректный перевод академических и профессиональных текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный;</p> <p>УК-4.2: Ведение академической и профессиональной дискуссии. Представление результатов академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях</p>	<p>Деловые и научные коммуникации на иностранном языке – 3 з.е., заочная форма – контр.р., зачет с оценкой</p>	<p><u>Знать:</u> основные особенности деловой и научной коммуникации на изучаемом иностранном языке в предусмотренном данной программой круге профессиональных ситуаций; социокультурные нормы делового и научного общения, а также правила речевого этикета, позволяющие выпускникам эффективно добиваться целей профессиональной и научной коммуникации;</p> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в области аудирования: воспринимать на слух нормативную речь на иностранном языке общего и профессионального содержания, а также адекватно реагировать в форме вопросов, аргументированных ответов, высказывания собственного мнения;</li> <li>- в области чтения: понимать основное содержание аутентичных профессионально – деловых текстов с целью его дальнейшего изложения на иностранном языке своими словами, а также обобщения, систематизации и обсуждения;</li> <li>- в области говорения: начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос и диалог-обмен мнениями, связанный с отобранным кругом ситуаций деловой и научной коммуникации, соблюдая нормы речевого эти-</li> </ul>



Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>кета, при необходимости используя стратегии восстановления себя в процессе коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); высказывать свое мнение, просьбу; положительно или отрицательно отвечать на предложения собеседника; делать сообщения и выступать с презентациями;</p> <p>- <i>в области письма</i>: оформлять тезисы устного выступления по изученной проблематике, оформлять слайды и презентации; излагать содержание прочитанного, прослушанного, а также собственные суждения в форме связного завершеного по смыслу завершеного текста.</p> <p><u><i>Владеть:</i></u></p> <p>а) основными особенностями полного стиля произношения, необходимого для профессиональной и научной коммуникации на иностранном языке;</p> <p>б) лексическим минимумом наиболее частотных и семантически ценных единиц, позволяющим свободное общение отобранном круге наиболее характерных ситуаций деловой и научной коммуникации в целевой профессиональной сфере;</p> <p>в) основными способами словообразования;</p> <p>г) грамматическими навыками, необходимыми для коммуникации на иностранном языке без искажения смысла в письменной и устной форме.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Современные технологии и эффективность управления персоналом»

**Целью** освоения дисциплины «Современные технологии и эффективность управления персоналом» является формирование у студентов комплексного видения современных проблем и технологий управления персоналом, формирование навыков принятия кадровых решений с опорой на оценку эффективности кадровых мероприятий.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, оценивать их социальную и экономическую эффективность;</p> <p>ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>ОПК-3.1: Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации;</p> <p>ОПК-4.1: Понимает и использует современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки</p>	<p>Современные технологии и эффективность управления персоналом – 3 з.е., заочная форма – контр.р., зачет с оценкой</p>	<p><u>Знать:</u> терминологический аппарат дисциплины; современные технологии управления персоналом; методику определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.</p> <p><u>Уметь:</u> применять знания современных технологий управления персоналом при принятии кадровых решений; оценивать эффективность принятых кадровых решений в области применения современных технологий управления персоналом;</p> <p><u>Владеть:</u> способность всесторонне рассматривать проблематику использования современных технологий управления персоналом при принятии кадровых решений; методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Исследования в системе управления персоналом»

**Целью** освоения дисциплины «Исследования в системе управления персоналом» является формирование у студентов готовности к научному изучению характеристик системы управления персоналом: целей, функций, управленческих решений и структуры управления, а также современных методов исследования систем управления персоналом. Изучение этих характеристик позволяет познать и оценить сущность и тенденции развития системы управления персоналом любой организации, предвидеть ее возможности и перспективы, своевременно и оперативно ее совершенствовать.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p> <p>ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-1.2: Определяет слабые и сильные стороны различных научных исследований, проводит сравнительный анализ научных исследований в области управления персоналом и смежных областях;</p> <p>ОПК-2.3: Составляет план и осуществляет статистические исследования реальной ситуации с применением изученных методов</p>	<p>Исследования в системе управления персоналом – 3 з.е., заочная форма – контр.р., экзамен</p>	<p><u>Знать:</u> основы исследовательской деятельности; методологию и организацию исследования; принципы системного анализа систем управления; основные методы исследования систем управления и их классификацию; методы формализованного представления систем управления персоналом;</p> <p><u>Уметь:</u> планировать процесс исследования систем управления; применять системный анализ в исследовании управления персоналом; исследовать и проектировать цели и функции управления персоналом; исследовать и проектировать структуры управления персоналом; исследовать и проектировать управленческие решения; использовать современные методы и модели исследования систем управления персоналом; всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p><u>Владеть:</u> основными общенаучными и специальными методами исследования.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Современные проблемы управления персоналом»

**Целью** освоения дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» является формирование у студентов комплексного видения современных проблем управления персоналом, выявления, анализа и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.3: Определяет слабые и сильные стороны технологии управления персоналом организации, проводит сравнительный анализ, оценивает их эффективность	Современные проблемы управления персоналом – 3 з.е., заочная форма – контр.р., экзамен	<p><u>Знать</u>: основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления персоналом; основы методологии научного познания; актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p><u>Уметь</u>: аргументировано и доказательно определять содержание проблем управления персоналом в организации; рассматривать проблематику использования и развития персонала в контексте анализа и выявления современных проблем управления персоналом; выявлять и формулировать актуальные проблемы управления персоналом в организации;</p> <p><u>Владеть</u>: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; способность всесторонне рассматривать проблематику использования и развития персонала.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Политика обучения и развития персонала»

**Целью** освоения дисциплины «Политика обучения и развития персонала» является изучение и освоение теоретических основ разработки и реализации политики обучения и развития персонала современной организации, определения содержания и применения технологии обучения и развития персонала.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-4: Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации	ПК-4.3: Разрабатывает учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Политика обучения и развития персонала – 3 з.е., заочная форма – контр.р., экзамен	<p><u>Знать:</u> роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации; содержание технологии обучения и развития персонала;</p> <p><u>Уметь:</u> аргументировано и доказательно определять содержание обучения и развития персонала организации; применять технологии обучения и развития персонала в конкретных практических ситуациях; разрабатывать и внедрять политику обучения;</p> <p><u>Владеть:</u> навыками определения содержания и применения технологии обучения и развития персонала; навыками разработки политики обучения и развития персонала.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Стратегия управления персоналом организации»

**Целью** освоения дисциплины «Стратегия управления персоналом организации» является формирование у студентов системы знаний и аналитических умений в области обеспечения стратегического соответствия человеческих ресурсов внешним и внутренним условиям и целям организации.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;</p> <p>ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации</p>	<p>УК-1.2: Рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации на основе системного подхода, оценивает их преимущества и риски. Предлагает стратегию действий;</p> <p>ПК-2.2: Использует инструменты реализации стратегического управления персоналом</p>	<p>Стратегия управления персоналом организации – 4 з.е., заочная форма – КР, экзамен</p>	<p>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции</p> <p><u>Знать:</u> содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.</p> <p><u>Уметь:</u> анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и персонал; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения.</p> <p><u>Владеть:</u> методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; технологиями стратегического менеджмента в управлении персоналом при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Организационное проектирование и администрирование процессов»

**Целью** освоения дисциплины «Организационное проектирование и администрирование процессов» является формирование у магистрантов понимания роли организационных и поведенческих факторов эффективного функционирования организации, содержания и психологических механизмов регуляции взаимодействия личности и организации и развитие практических навыков в области исследования поведенческих проблем управления организацией.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;</p> <p>ПК-1: Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации;</p> <p>ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации</p>	<p>УК-2.1: Выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта;</p> <p>УК-2.2: Разработка плана проекта, определение потребности в ресурсах и контроль реализации проекта с последующим публичным представлением полученных результатов;</p> <p>ПК-1.3: Осуществляет администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения используя современные информационные технологии и программные средства;</p> <p>ПК-2.3: Осуществляет администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p>	<p>Организационное проектирование и администрирование процессов – 4 з.е. заочная форма – контр.р., экзамен</p>	<p><u>Знать:</u> научные основы построения современной организации; основные социально-психологические факторы организационного и группового поведения людей; организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений.</p> <p><u>Уметь:</u> выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.</p> <p><u>Владеть:</u> методами группового принятия решений, методами оргдиагностики, умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Разработка и внедрение корпоративных стандартов»

**Целью** освоения дисциплины «Разработка и внедрение корпоративных стандартов» является формирование теоретических знаний и практических навыков по вопросам разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-1: Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	ПК-1.1: Разрабатывает систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Разработка и внедрение корпоративных стандартов – 3 з.е., заочная форма – контр.р., экзамен	<p><u>Знать</u>: основные положения корпоративного права; взаимосвязь элементов организационной культуры и корпоративных стандартов деятельности; классификацию корпоративных стандартов.</p> <p><u>Уметь</u>: анализировать этапы внедрения системы корпоративных стандартов; проводить интегральную оценку эффективности внедрения системы корпоративных стандартов; анализировать корпоративные стандарты в аспекте регламентации основных процессов компании в области управления персоналом.</p> <p><u>Владеть</u>: методами анализа общемировых тенденций развития корпоративных стандартов, а также возможностей их применения к условиям российского бизнеса; принципами построения системы корпоративных стандартов; методами разработки и внедрения корпоративных стандартов.</p>



### Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление организационным поведением»

**Целью** освоения дисциплины «Управление организационным поведением» являются: формирование у обучающихся теоретических и методологических знаний по организации поведения персоналом и его развитием; приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий организации поведения на уровне личности, групп и организации в целом и его развитием; формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам организации поведения персонала.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;</p> <p>ПК-1: Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации</p>	<p>УК-3.2: Принятие исполнительских решений в условиях спектра мнений, определение порядка выполнения заданий;</p> <p>ПК-1.2: Реализует операционное управление персоналом и работой структурного подразделения</p>	<p>Управление организационным поведением – 3 з.е., заочная форма – контр.р., экзамен</p>	<p><u>Знать:</u> основы современной философии и концепций политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; теоретические основы профилактики конфликтов в кросскультурной среде, поддержки комфортного морально-психологического климата в организации и формирования эффективной организационной культуры.</p> <p><u>Уметь:</u> разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.</p> <p><u>Владеть:</u> навыками разработки и реализации политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Разработка и реализация кадровой политики организации»

**Целью** освоения дисциплины «Разработка и реализация кадровой политики организации» является изучение современных требований к формированию кадровой политики, освоение теоретических основ, приобретение практических навыков по вопросам разработки и применения кадровой политики организации, принятия кадровых управленческих решений и оказания консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по различным вопросам кадровой политики.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;</p> <p>ПК-3: Способен разрабатывать и внедрять элементы кадровой политики организации</p>	<p>УК-3.1: Разработка целей команды, формирование ее состава, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников;</p> <p>ПК-3.2: Разрабатывает и реализует элементы кадровой политики организации</p>	<p>Разработка и реализация кадровой политики организации – 4 з.е., заочная форма – КР, зачет</p>	<p><u>Знать:</u> основы разработки и реализации кадровой политики организации; основные элементы кадровой политики организации; стратегические цели и задачи организации; современные персонал – технологии привлечения, подбора и отбора персонала; основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки программ трудовой адаптации; современные формы мотивации и стимулирования персонала, условия их эффективного применения.</p> <p><u>Уметь:</u> анализировать состояние кадровой политики организации; разрабатывать мероприятия, направленные на совершенствование кадровой политики организации; аргументировано и доказательно осуществлять консультирование по вопросам разработки и реализации кадровой политики организации; разрабатывать и внедрять политику адаптации, мотивации и стимулирования, обучения и развития персонала организации.</p> <p><u>Владеть:</u> методами разработки и реализации кадровой политики организации; методикой обучения и развития персонала; навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации; современными методами стимулирования персонала; навыками привлечения, подбора и отбора конкурентноспособного персонала.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Технологии кадрового аудита и деловой оценки»

**Целью** освоения дисциплины «Технологии кадрового аудита и деловой оценки» является формирование системных знаний в области кадрового аудита и деловой оценки персонала.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-4: Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации	ПК-4.1: Оценивает кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом	Технологии кадрового аудита и деловой оценки – 2 з.е., заочная форма, контр.р., зачет	<p><u>Знать:</u> цели и задачи кадрового аудита и деловой оценки персонала; основные направления кадрового аудита и деловой оценки персонала; технологию кадрового аудита и деловой оценки персонала; методы и инструментарий кадрового аудита и деловой оценки персонала;</p> <p><u>Уметь:</u> определять цели, задачи и направления кадрового аудита и деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; выбирать и применять методы и инструментарий кадрового аудита и деловой оценки персонала; применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного; умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации.</p> <p><u>Владеть:</u> навыками кадрового аудита; навыками деловой оценки персонала.</p>

### Аннотация рабочей программы дисциплины «Обеспечение организации трудовыми ресурсами»

**Целью** освоения дисциплины «Обеспечение организации трудовыми ресурсами» является расширение, систематизация и закрепление теоретических знаний, а также приобретение практических навыков студентами при решении стратегических задач управления персоналом в современной организации с учетом правил привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.

Информация о структуре и содержании дисциплины представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-3: Способен разрабатывать и внедрять элементы кадровой политики организации	ПК-3.1: Определяет структуру, содержание и применяет технологии привлечения, подбора и отбора персонала в рамках политики обеспечения организации конкурентоспособными трудовыми ресурсами	Обеспечение организации трудовыми ресурсами – 2 з.е., заочная форма, контр.р., зачет	<p><u>Знать:</u> теоретические основы маркетинга персонала; сущность кадрового прогнозирования и планирования; современные методы исследования рынка труда; нормативно-правовую базу трудовых отношений.</p> <p><u>Уметь:</u> планировать и прогнозировать потребность организации в трудовых ресурсах; разрабатывать кадровые процедуры привлечения, подбора и отбора персонала; проводить аналитическую работу по изучению рынка труда; самостоятельно принимать эффективные кадровые решения по привлечению, подбору и отбору персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды предприятия, конкурентоспособности стратегии организации; на достаточно высоком научно-теоретическом уровне разрабатывать политику адаптации персонала с учетом политики обеспечения организации трудовыми ресурсами.</p> <p><u>Владеть:</u> методами структурного, сравнительного, системного анализа; маркетинговыми инструментами проведения анализа конкурентоспособности персонала организации, сегментации рынка труда; навыками принятия стратегических решений в области привлечения, подбора, отбора и адаптации персонала организации.</p>

**Аннотация рабочей программы модуля «Стратегическое управление персоналом в рыбохозяйственном комплексе (РХК)»**

**Целью** освоения модуля «Стратегическое управление персоналом в рыбохозяйственном комплексе (РХК)» является приобретение магистрантами знаний в области научных основ, теоретических и методологических положений, практического опыта в области организации и нормирования труда персонала на предприятиях РХК, оптимизации норм обслуживания и численности при формировании социально-экономических отношений в условиях рыночной экономики, расширение, систематизация и закрепление теоретических знаний, приобретение практических навыков студентами при решении стратегических задач управления персоналом в современной организации с учетом особенностей правового обеспечения профессиональной деятельности в области управления персоналом рыбопромышленного предприятия. Формирование у студентов знаний, умений и практических навыков по вопросам управления человеческими ресурсами в рыбохозяйственном комплексе, знаний и навыков направленных на соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб, а также на соотнесение этих результатов с итогами деятельности рыбопромышленных предприятий в целом.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-5: Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-5.1: Улучшает организацию и обслуживание рабочих мест, условий труда, нормирует условия труда с целью организации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики деятельности организации; ПК-5.2: Совершенствует формы разделения и кооперации труда, рационализировать приемы и методы труда с целью органи-	Организация и нормирование труда в РХК – 3з.е., заочная форма – контр.р., зачет	<u>Знать:</u> основы научной организации и нормирования труда, рационализации приемов и методов труда с учетом специфики производственной деятельности в организациях РХК; способы улучшения организации и обслуживания рабочих мест, условий труда; методы нормирования труда с целью организации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях. <u>Уметь:</u> определять и рассчитывать технически обоснованные нормы труда; совершенствовать формы разделения и кооперации труда, приемы и методы труда; выявлять факторы, влияющие на продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала предприятий; осуществлять анализ организации рабочих мест с учетом специфики предприятий рыбохозяйственной специализации. <u>Владеть:</u> методами нормирования труда с целью орга-

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
	зации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики производственной деятельности.		низации его в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики производственной деятельности; навыками совершенствования применяемых форм разделения и кооперации труда; способами улучшения организации, планирования и обслуживания рабочих мест, условий труда сотрудников; основными методами изучения затрат рабочего времени, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; навыками анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности предприятий РХК.
ПК-5: Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-5.3: Представляет интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников, организует мероприятия по обеспечению требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ, организует хранение документов в соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства РФ	Нормативно-правовое обеспечение управления персоналом рыбопромышленного предприятия – 2 з.е. заочная форма – контр.р., зачет	<u>Знать:</u> основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые, а также связанные с ними отношения; юридические критерии оценки персонала рыбопромышленного предприятия; правовые аспекты мотивации работников; особенности привлечения к ответственности за нарушения в области правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений; организационно-управленческие механизмы регулирования конфликтов в организации; <u>Уметь:</u> разрабатывать локальные акты организации, различные виды договоров в трудовой и связанной с ней сферах; формировать кадровую политику и корпоративную культуру организации, применяя знания действующего законодательства в сфере стратегического управления персоналом; учитывать современные достижения управленческой мысли при правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений, возникающих в организации; управлять конфликтными ситуациями в организации; использовать современные средства информационного и технического обеспечения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>системы управления персоналом на основе действующего законодательства; осуществлять научно-исследовательскую деятельность;</p> <p><i>Владеть:</i> навыками правового регулирования управления персоналом организации; навыками комплексного видения современных проблем нормативно- правового регулирования стратегического управления персоналом в организации; навыками понимания взаимосвязи нормативно-правового регулирования стратегического управления организацией в целом и ее персоналом.</p>
<p>ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации;</p> <p>ПК-4: Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации</p>	<p>ПК-2.1: Разрабатывает систему стратегического управления персоналом организации;</p> <p>ПК-4.2: Определяет направления и формулирует задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации, на основе результатов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала</p>	<p>Управление человеческими ресурсами в РХК – 3з.е., заочная форма – контр.р., зачет</p>	<p><i>Знать:</i> особенности управления человеческими ресурсами в рыбохозяйственном комплексе, философию и современные концепции управления персоналом; стратегию управления персоналом; методологию разработки кадровой и социальной политики на предприятиях РХК; методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации.</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом; разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику с учетом специфики РХК; определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом на предприятиях РХК; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных компетенций;</p> <p><i>Владеть:</i> аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым в управления человеческими ресурсами в РХК; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; методами разработки кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом в РХК; мето-</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			дикой анализа кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации.
ПК-5: Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-5.4: Демонстрирует навыки проведения бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей профильных организаций	Оценка эффективности кадровой службы рыбопромышленного предприятия – 2 з.е. заочная форма – контр.р., зачет	<p><u>Знать:</u> сущность оценки результатов деятельности персонала рыбопромышленного предприятия; сущность оценки эффективности функционирования подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; методики определения социально-экономической эффективности функционирования управляющей подсистемы (кадровой службы) в системе управления персоналом рыбопромышленного предприятия.</p> <p><u>Уметь:</u> оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом рыбопромышленного предприятия;</p> <p><u>Владеть:</u> методиками оценки экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия.</p>



### Аннотация рабочей программы модуля «Стратегическое управление персоналом промышленной организации»

**Целью** освоения модуля «Стратегическое управление персоналом промышленной организации» является приобретение знаний в области научных основ, теоретических и методологических положений, а также практического опыта в области организации и нормирования труда персонала коммерческой организации, оптимизации норм обслуживания и численности при формировании социально-экономических отношений в условиях рыночной экономики. Обеспечение стратегического управления персоналом - расширение, систематизация и закрепление теоретических знаний, а также приобретение практических навыков студентами при решении стратегических задач управления персоналом в современной организации с учетом особенностей правового обеспечения профессиональной деятельности в области управления персоналом. Формирование у студентов знаний, умений и практических навыков по вопросам управления человеческими ресурсами в организации, теоретических знаний и практических навыков, направленных на соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб, а также на соотнесение этих результатов с итогами деятельности предприятий в целом.

Информация о структуре и содержании модуля представлена в таблице.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-5: Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	<p>ПК-5.1: Улучшает организацию и обслуживание рабочих мест, условий труда, нормирует условия труда с целью организации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики деятельности организации;</p> <p>ПК-5.2: Совершенствует формы разделения и кооперации труда, рационализировать приемы и методы труда с целью органи-</p>	<p>Современные подходы к организации и нормированию труда – 3 з.е., заочная форма – контр.р., зачет</p>	<p><u>Знать:</u> основы научной организации и нормирования труда, реализации приемов и методов труда с учетом специфики производственной деятельности; способы улучшения организации и обслуживания рабочих мест, условий труда промышленных предприятий; методы нормирования труда с целью организации труда и наиболее рациональных организационно-технических условиях.</p> <p><u>Уметь:</u> определять и рассчитывать технически обоснованные нормы труда; совершенствовать формы разделения и кооперации труда, приемы и методы труда; выявлять факторы, влияющие на продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала предприятий; осуществлять анализ организации рабочих мест с учетом специфики промышленных предприятий.</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
	зации труда в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики производственной деятельности		<u>Владеть:</u> методами нормирования труда с целью организации его в наиболее рациональных организационно-технических условиях с учетом специфики производственной деятельности; навыками совершенствования применяемых форм разделения и кооперации труда; способами улучшения организации, планирования и обслуживания рабочих мест, условий труда сотрудников; основными методами изучения затрат рабочего времени, навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала; навыками анализа работ и рабочих
ПК-5: Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-5.3: Представляет интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников, организует мероприятия по обеспечению требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ, организует хранение документов в соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства РФ	Нормативно-правовое обеспечение стратегического управления персоналом – 2 з.е. заочная форма – контр.р., зачет	<u>Знать:</u> основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые, а также связанные с ними отношения; юридические критерии оценки персонала; правовые аспекты мотивации работников; особенности привлечения к ответственности за нарушение в области правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений; организационно-управленческие механизмы регулирования конфликтов в организации; <u>Уметь:</u> разрабатывать локальные акты организации, различные виды договоров в трудовой и связанной с ней сферах; формировать кадровую политику и корпоративную культуру организации, применяя знания действующего законодательства в сфере стратегического управления персоналом; учитывать современные достижения управленческой мысли при правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений, возникающих в организации; управлять конфликтными ситуациями в организации; использовать современные средства информационного и технического обеспечения системы управления персоналом на основе действующей

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>щего законодательства; осуществлять научно-исследовательскую деятельность;</p> <p><u>Владеть:</u> навыками правового регулирования управления персоналом организации; навыками комплексного видения современных проблем нормативно- правового регулирования стратегического управления персоналом в организации; навыками понимания взаимосвязи нормативно-правового регулирования стратегического управления организацией в целом и ее персоналом;</p>
<p>ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации;</p> <p>ПК-4: Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации</p>	<p>ПК-2.1: Разрабатывает систему стратегического управления персоналом организации;</p> <p>ПК-4.2: Определяет направления и формулирует задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации, на основе результатов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала</p>	<p>Управление человеческими ресурсами– 3 з.е., заочная форма – контр.р., зачет</p>	<p><u>Знать:</u> философию и современные концепции управления персоналом; стратегию управления персоналом; методологию разработки кадровой и социальной политики организации; формирование и функционирование системы управления персоналом; методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации;</p> <p><u>Уметь:</u> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом; разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику с учетом специфики деятельности предприятия; определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных компетенций;</p> <p><u>Владеть:</u> аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; методами разработки кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом; методикой</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соответствующие с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			анализа кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации.
ПК-5: Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	ПК-5.4: Демонстрирует навыки проведения бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей профильных организаций	Оценка эффективности кадровой службы – 2 з.е. заочная форма – контр.р., зачет	<p><u>Знать:</u> сущность оценки результатов деятельности персонала рыбопромышленного предприятия; сущность оценки эффективности функционирования подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; методики определения социально-экономической эффективности функционирования управляющей подсистемы (кадровой службы) в системе управления персоналом рыбопромышленного предприятия.</p> <p><u>Уметь:</u> оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом рыбопромышленного предприятия.</p> <p><u>Владеть:</u> методиками оценки экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия.</p>

Начальник УРОПС

В.А. Мельникова