Приложение 3. Аннотации рабочих программ дисциплин,
практик и государственной итоговой аттестации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 78

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН, ПРАКТИК И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ
38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Год начала подготовки – 2021 год
Общая трудоемкость – 240 з.е.
Выпускающая кафедра – Финансовый и стратегический менеджмент

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.01 Философия

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся философской культуры мышления, способности самостоятельно и аргументированно оценивать действительность.

Задачи дисциплины:

– познакомить обучающихся с основными этапами развития философии, с важнейшими философскими школами и течениями;

– сформировать у обучающихся навыки объективного анализа сложных процессов развития современного мира;

– развить у обучающихся способность свободно оперировать философскими принципами, законами и категориями, ясно выражать и обосновывать свою точку зрения по философским проблемам.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи	Знать: формы и методы научного познания, методы и приёмы философского анализа проблем, основные законы логического мышления
		Уметь: успешно проводить логические операции с понятиями и категориями общенаучного характера, использовать философские знания для понимания социально-исторических процессов
		Владеть: навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества, способностью к восприятию информации, обобщению и анализу
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.5 Имеет навыки философского подхода к анализу разнообразных форм культуры в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: основные направления, школы и этапы развития философии, основные проблемы философии и способы их решения, место философии в системе культуры
		Уметь: определять место человека в системе социокультурных связей, анализировать социально значимые процессы и явления, учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия в собственной теоретической и практической деятельности
		Владеть: навыками философского подхода к анализу разнообразных форм культуры в процессе межкультурного взаимодействия
	УК-5.6 Знает основные направления, школы и этапы развития философии, основные проблемы философии и способы их решения	Знать: основные направления, школы и этапы развития философии
		Уметь: определять место человека в мире
		Владеть: навыками философского подхода к решению основных философских проблем

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Что такое философия?
Раздел 2. История философии
Раздел 3. Философия бытия
Раздел 4. Философия познания
Раздел 5. Научное познание
Раздел 6. Философия человека
Раздел 7. Социальная философия

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.02 История (История России, Всеобщая история)

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся основ исторического мышления, развивающего мировоззрение и представления о разнообразии культур при осмыслении закономерностей и особенностей всемирно-исторического процесса.

Задачи дисциплины:

– изучение основных этапов и закономерностей исторического развития общества для формирования гражданской позиции и патриотизма;

– воспитание нравственности, морали, толерантности, развитие творческого мышления, самостоятельности суждения.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Знает основные этапы исторического развития общества	Знать: основные этапы исторического развития, общества, особенности и разнообразие культур; базовые исторические понятия и термины
		Уметь: применять полученные знания в профессиональной деятельности; учитывать разнообразие культур; использовать исторические знания для понимания и анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
		Владеть: знаниями основных этапов исторического развития общества; навыками исторического мышления в процессе межкультурного взаимодействия; умением учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. История в системе социально-гуманитарных наук. Основы методологии исторической науки.

Раздел 2. Особенности становления государственности в России и мире.

Раздел 3. Русские земли в XIII в. - XV вв. и европейское Средневековье.

Раздел 4. Россия в XVI-XVII веках в контексте развития европейской цивилизации.

Раздел 5. Россия и мир в XVIII-XIX веках: попытки модернизации и промышленный переворот.

Раздел 6. Россия и мир в XX веке.

Раздел 7. Россия и мир в XXI в.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.03 Иностранный язык

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– повышение исходного уровня владения иностранным языком, достигнутого на предыдущей ступени образования;

– развитие у обучающихся коммуникативной компетенции, необходимой и достаточной для решения коммуникативных задач в сферах социокультурного, межличностного и делового общения.

Задачи дисциплины:

– систематизация языковых знаний, полученных при изучении иностранного языка на предыдущей ступени образования, а также увеличение объёма знаний за счёт информации профессионального характера;

– дальнейшее развитие иноязычной коммуникативной компетенции (речевой, языковой, социокультурной и учебно-познавательной);

– дальнейшее развитие специальных умений, позволяющих совершенствовать учебную деятельность по овладению иностранным языком, повышать её продуктивность, а также использовать изучаемый язык в целях продолжения образования и самообразования.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Владеет фонетическими, лексическими, грамматическими средствами иностранного языка для осуществления академической и деловой коммуникации в устной и письменной формах	Знать: значение новых лексических единиц, связанных с тематикой данного этапа обучения и соответствующими ситуациями общения; правила употребления грамматических форм и конструкций; стилистические и лексические особенности делового общения; основные виды деловой корреспонденции
		Уметь: понимать основное содержание аутентичных текстов по общей и профессионально-деловой тематике, находить (выделять) в тексте информацию (элементы информации), значимую(ые) для выполнения конкретной задачи, обобщать описываемые факты/явления; воспринимать на слух и выявлять наиболее значимые факты аудиоматериалов, определять своё отношение к ним; продуцировать монологические и диалогические высказывания в ситуациях межличностного и делового общения с соблюдением правил межкультурной коммуникации; продуцировать письменные высказывания в соответствии с коммуникативной задачей и принятым форматом
		Владеть: иностранным языком в объеме, необходимом для получения информации из зарубежных источников; навыками поискового, ознакомительного и изучающего чтения; навыками письменного и устного изложения своих мыслей и мнения с элементами аргументации в межличностном и деловом общении на иностранном языке

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 324 часа, 9 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. О себе. Система образования в России и странах изучаемого языка. Обучение в университете (About Myself. Education System in Russia and English Speaking Countries. University).

Раздел 2. Российская Федерация. Иркутск (The Russian Federation. Irkutsk).

Раздел 3. Англоязычные страны (English Speaking Countries).

Раздел 4. Менеджмент (Management).

Раздел 5. Известные люди и компании в сфере менеджмента (Famous People and Companies in the Field of Management).

Раздел 6. Управление персоналом и эффективная организация труда (HR Management and High Performance Work Organization).

Раздел 7. Структура компании, деловые письма и документы (Company Structure, Business Letters and Documents).

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование у специалиста основных представлений об охране труда на предприятиях;

– формирование знаний и практических навыков в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, действий при возникновении чрезвычайных ситуаций.

Задачи дисциплины:

– получить теоретические знания и практические навыки, необходимые для разработки и реализации технических и организационных мер защиты человека и среды обитания от опасных и вредных факторов и негативных воздействий;

– прогнозирование развития негативных воздействий на человека и окружающую среду и оценка их последствий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) в повседневной жизни и профессиональной деятельности	Знать: опасные и вредные производственные факторы; классификацию опасных и вредных производственных факторов; нормирование опасных и вредных производственных факторов
		Уметь: определять вредность и опасность производственной среды для работающих в зависимости от класса условий труда; оценивать класс условий труда в зависимости от количественных значений опасных и вредных производственных факторов; пользоваться результатами специальной оценки условий труда
		Владеть: навыками пользования нормативными документами по опасным и вредным производственным факторам; навыками оценки класса условий труда одной или нескольких профессий рабочих, должностей служащих; навыками использования результатов специальной оценки условий труда при выполнении работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих
	УК-8.2 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека в соответствии с нормативно-правовыми актами, выбирает методы защиты от угроз, в том числе при возникновении	Знать: классификацию и источники чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; системы поиска актуальных нормативных правовых актов в сфере пожарной, промышленной, экологической безопасности и охраны труда; основные положения нормативных правовых актов в сфере

	чрезвычайной ситуации и военного конфликта	пожарной, промышленной, экологической безопасности и охраны труда
		Уметь: выявлять признаки, причины и условия возникновения угроз (опасностей) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека; оценивать вероятность возникновения потенциальной опасности и принимать меры по ее предупреждению; выбирать методы защиты от угроз, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации и военного конфликта
		Владеть: методами защиты от угроз (опасностей) природного и техногенного происхождения применительно к сфере своей профессиональной деятельности, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации и военного конфликта; базой нормативно-правовых актов при выборе методов защиты от угроз, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации и военного конфликта; навыками организационно-управленческой деятельности в области защиты от угроз, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации и военного конфликта
	УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте требований охраны труда, экологической и пожарной безопасности; предлагает мероприятия по их устранению	Знать: требования охраны труда, экологической и пожарной безопасности на рабочем месте; основные нормативные и правовые документы охраны труда на рабочем месте, экологической и пожарной безопасности; организационно-технические принципы устранения проблем, связанных с нарушением техники безопасности на рабочем месте, требований охраны труда, экологической и пожарной безопасности
		Уметь: решать проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности и участвует в мероприятиях по их устранению; обоснованно выбирать известные устройства, системы и методы защиты человека и окружающей среды от опасностей; использовать организационно-управленческие навыки в сфере пожарной, промышленной, экологической безопасности и охраны труда
		Владеть: методами обеспечения соблюдения правил охраны труда, техники безопасности и трудового законодательства; способностью создавать и поддерживать безопасные условия труда на

		рабочем месте, требования охраны труда, экологической и пожарной безопасности; организационно-управленческими навыками в сфере пожарной, промышленной, экологической безопасности и охраны труда
	УК-8.4 Владеет приемами оказания первой помощи; владеет принципами организации безопасного труда	Знать: принципы оказания первой помощи; комплекс мероприятий при возникновении аварийной ситуации на рабочем месте; виды известных устройств, систем и методов защиты для организации безопасного труда
		Уметь: оказывать первую помощь пострадавшим на производстве; применять комплекс мероприятий для организации безопасного труда; обоснованно выбирать известные устройства, системы, средства и методы защиты для организации безопасного труда
		Владеть: принципами оказания первой помощи и нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; навыками пользования средствами защиты и современными системами обеспечения безопасности; принципами организации безопасного труда

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Система управления охраной труда (СУОТ) на предприятии.

Раздел 2. Опасные и вредные производственные факторы. Профессиональные заболевания, мероприятия по их профилактике.

Раздел 3. Техногенные опасности и характеристика потенциально опасных объектов (ПОО).

Раздел 4. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.05 Физическая культура и спорт

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование компетентности в сфере физической культуры, ориентированной на развитие личности обучающегося и способности использовать средства и методы физической культуры и спорта для сохранения и укрепления здоровья, физической, психофизической подготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности;

– содействие пропаганде здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

– формировать знания о сохранении, укреплении здоровья, совершенствовании физического развития;

– формировать интерес к самостоятельным занятиям физической активностью;

– воспитывать дисциплинированность, доброжелательное отношение к товарищам, честность, отзывчивость, смелость средствами физической культуры;

– содействовать развитию психофизических способностей в ходе двигательной деятельности;

– формировать правильную статическую и динамическую осанку;

– содействовать в формировании целостного представления об укреплении здоровья на основе знаний методики физической культуры;

– формировать знания о методах контроля и самоконтроля при занятиях физическими упражнениями.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья

	УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	Знать: особенности дозирования физических нагрузок с учётом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося
		Уметь: творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья; построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности
		Владеть: навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса; широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности
	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психоэмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте
		Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры
		Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности; методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретический раздел.

Раздел 2. Методико-практический раздел.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.06 Русский язык и деловые коммуникации

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование и развитие коммуникативно-речевой компетенции;

– повышение культуры русской речи обучающегося.

Задачи дисциплины:

– формирование языковой рефлексии – осознанного отношения к своей и чужой речи с точки зрения нормативного, коммуникативного и этического аспектов культуры речи;

– формирование способности эффективного речевого поведения в ситуациях делового общения;

– знакомство с основами риторики, развитие навыков устного публичного выступления и ведения профессионально ориентированной дискуссии.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Владеет фонетическими, графическими, лексическими, грамматическими и стилистическими ресурсами русского языка для обеспечения академического и профессионального взаимодействия в форме устной и письменной речи	Знать: типы норм русского языка и типы ошибок (орфоэпические, лексические, грамматические); основные качества хорошей русской речи (правильность, точность, логичность, богатство, выразительность, чистота, уместность), экстралингвистические и лингвистические особенности функциональных стилей (делового, научного, публицистического, художественного, разговорного), речевые проблемы современного общества и пути их решения
		Уметь: пользоваться словарями, справочниками и электронными информационными ресурсами по культуре речи, контролировать собственное речевое поведение, строить свой речевой портрет в соответствии с требованиями речевой культуры
		Владеть: нормами устной и письменной речи; жанрами русского речевого этикета в повседневном обиходе (приветствие, прощание, просьба, благодарность, извинение и др.), навыками устного публичного монолога и диалога информативного и воздействующего характера, навыками анализа и создания актуальных для профессиональной деятельности текстов разных функциональных стилей современного русского литературного языка

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Русский язык и деловые коммуникации как предмет изучения.

Раздел 2. Норма как центральное понятие культуры речи и основа правильности.

Раздел 3. Функциональные стили русского литературного языка.

Раздел 4. Ораторское искусство (риторика).

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.07 Математика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся методологического фундамента для анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;

– формирование и развитие у обучающихся способностей решать профессиональные задачи с помощью математических методов.

Задачи дисциплины:

– обучение математическим методам и моделям, навыкам решения математических задач;

– формирование умений и навыков применять математические методы и модели при описании, анализе и решении практических задач.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию (задачу) и выделяет ее базовые составляющие. Формулирует математическую постановку задачи. Рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации (задачи), разрабатывает алгоритмы их реализации	Знать: методологию системного подхода, принципы разработки плана выполнения проекта (решения задачи) в сфере профессиональной деятельности на всех его этапах
		Уметь: решать задачи, требующие навыков абстрактного мышления, разрабатывать план выполнения проекта в сфере профессиональной деятельности, предусматривая проблемные ситуации и риски
		Владеть: методами анализа и синтеза, методами планирования и выполнения проектов (решения задачи) в условиях неопределенности, осуществляя руководство проектом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 324 часа, 9 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Линейная алгебра.
Раздел 2. Аналитическая геометрия.
Раздел 3. Введение в математический анализ.
Раздел 4. Дифференциальное исчисление функции одной переменной.
Раздел 5. Функции нескольких переменных.
Раздел 6. Интегральное исчисление функции одной переменной.
Раздел 7. Теория вероятностей.
Раздел 8. Математическая статистика.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.08 Информатика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– овладение теоретическими и прикладными профессиональными знаниями и умениями в области информатики;

– приобретение навыков самостоятельного и творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.

Задачи дисциплины:

– передача обучающимся теоретических основ и фундаментальных знаний в области информационных технологий;

– приобретение обучающимися знаний и навыков работы в качестве пользователя персонального компьютера;

– освоение работы на персональном компьютере в локальной сети;

– обучение умению применять полученные знания для решения прикладных задач;

– знакомство с основными методами и принципами защиты информации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.4 Владеет навыками обработки информации в офисных программах и разработкой алгоритмов по поставленным задачам, а также критического анализа полученных результатов	Знать: основные способы и средства получения и хранения информации; классификацию операционных систем, понятия файловой системы и файловой структуры; операции над файлами и папками и основные приемы их выполнения; структуру и основные функции электронных документов и таблиц; назначение и основы применения баз данных; различные методы переработки информации; способы решения поставленных задач с использованием различных программных средств
		Уметь: применять основные методы сбора, обмена, хранения и обработки информации; выполнять операции с папками и файлами; использовать текстовый редактор для набора и элементарного форматирования текста; использовать табличный процессор для выполнения несложных расчетов; использовать текстовый редактор для оформления документов сложной структуры; использовать табличный процессор для выполнения расчетов прикладного характера с использованием стандартных функций, визуальных решений; работать с базами данных; использовать ресурсы локальной и глобальной сетей для обмена информацией
		Владеть: базовыми методами сбора, обмена, хранения и обработки информации; способами навигации по файловой структуре операционной системы и управления файлами; навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами практического использования программного обеспечения для обработки информации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Технические и программные средства реализации информационных процессов. Основные методы и принципы защиты информации.

Раздел 2. Пакет пакет офисных программ.

Раздел 3. Математическое обеспечение экономических задач.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.09 Проектный менеджмент

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области проектного менеджмента.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о процессе реализации проектного менеджмента;

– сформировать у обучающихся умения в целеполагания, разработки и реализации проектов с учетом имеющихся ресурсов и ограничений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений с возможным снижением совокупной стоимости проекта;

– сформировать у обучающихся навыки целеполагания, разработки и реализации проектов с учетом имеющихся ресурсов и ограничений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений с возможным снижением совокупной стоимости проекта.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Владеет навыками целеполагания, постановки и приоритета задач для достижения генеральной цели и совокупности целей проекта	Знать: основные понятия, применяемые в области проектного менеджмента для формулирования целей проекта и определения их приоритетности; основные методы и инструменты, используемые в проектном менеджменте для определения приоритетности целей проекта; взаимозависимости между целями проекта, основными методами и инструментами, используемыми в проектном менеджменте
		Уметь: формулировать цели проекта для однозначного принятия решения об успешном завершении проекта; проводить целевой анализ для определения приоритетности целей проекта; устанавливать взаимозависимость между целями проекта и его задачами
		Владеть: навыками целеполагания проекта; навыками определения задач и их приоритетности в зависимости от целей проекта; навыками определения взаимосвязей между целями проекта, основными методами и инструментами, используемыми в проектном менеджменте
	УК-2.2 Владеет принципами координации взаимосвязанных действий по разработке и реализации проектов с учетом действующих правовых норм и возможных рисков; способен анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений	Знать: основные понятия, применяемые в области проектного менеджмента с учетом действующих правовых норм и возможных рисков; основные методы и инструменты, используемые в проектном менеджменте с учетом действующих правовых норм и возможных рисков; подходы к оптимизации планирования проекта для достижения целей проекта с минимально допустимыми отклонениями

		Уметь: разрабатывать и реализовывать план проекта с учетом действующих правовых норм и возможных рисков; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений; использовать принципы координации для разработки и реализации проектов с учетом действующих правовых норм и возможных рисков
		Владеть: навыками разработки и реализации плана проекта с учетом действующих правовых норм и возможных рисков; навыками анализа альтернативных вариантов решений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений; навыками разработки и реализации проектов с использованием принципов координации с учетом действующих правовых норм и возможных рисков
	УК-2.3 Способен наиболее эффективно использовать ресурсные ограничения проекта для снижения совокупной стоимости проекта	Знать: основные понятия, применяемые в области проектного менеджмента; основные методы и инструменты, используемые в проектном менеджменте; подходы к оптимизации планирования проекта для снижения его совокупной стоимости
		Уметь: разрабатывать и реализовывать план проекта с учетом определения минимально возможного значения для ресурсов проекта; определять значение совокупной стоимости проекта; наиболее эффективно использовать ресурсные ограничения проекта для снижения совокупной стоимости проекта
		Владеть: обеспечением управления предметной областью проектов, временем, стоимостью, персоналом, коммуникациями, контрактами и поставками; навыками постановки задач построения проекта, средствами поиска вариантов разработки, оценки изменений, прогнозирования последствий; навыками оптимизации планирования проекта для снижения его совокупной стоимости

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы проектного менеджмента.

Раздел 2. Функциональные вопросы проектного менеджмента.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.10 Правоведение

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся правовых компетенций, основ правовой культуры, а также представлений об основных категориях и системе российского права, нормах гражданского, трудового и других отраслей российского права, нетерпимого отношения к противоправному поведению.

Задачи дисциплины:

– освоить знания об основных положениях Конституции Российской Федерации, правах и свободах человека и гражданина, механизмах их реализации, об основных правовых категориях, механизмах их практического применения - овладеть понятиями правового регулирования в сфере профессиональной деятельности, законодательными актами и другими нормативными документами, регулирующими правоотношения в процессе профессиональной деятельности;

– сформировать у обучающихся знания и умения в области противодействия противоправным действиям, в том числе противодействия коррупционным проявлениям, терроризму и экстремизму;

– овладеть навыками анализа различных правовых явлений;

– сформировать у обучающихся профессиональное правосознание, умение применять полученные знания для решения практических задач в своей будущей профессиональной деятельности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Понимает социальную значимость нетерпимого отношения к коррупционному поведению	Знать: сущность, причины и проявление коррупционного поведения в современной России
		Уметь: дать оценку коррупционному поведению в современной России
		Владеть: навыками реализации нетерпимого отношения к коррупционному поведению
	УК-11.2 Владеет правовыми знаниями в сфере антикоррупционной деятельности, использует знания в сфере антикоррупционного законодательства и политики	Знать: нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции
		Уметь: использовать знания антикоррупционного законодательства в профессиональной деятельности
		Владеть: навыками работы по пропаганде знаний в области антикоррупционной деятельности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы теории государства и права.

Раздел 2. Основы международного и конституционного права.

Раздел 3. Основы гражданского и семейного права.

Раздел 4. Основы трудового права.

Раздел 5. Основы административного и уголовного права.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.11 Социология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретического мышления;

– формирование научного системного знания о структуре, динамике и закономерностях развития общества, социальной группы и трудового коллектива, личности;

– выработка навыков социологического анализа общественных и производственных ситуаций.

Задачи дисциплины:

– освоение обучающимися фундаментальных теорий и методологии общества;

– изучение современных подходов к анализу социальных процессов и социальных институтов, трудовых организаций и малых групп, поведения личности в коллективе;

– овладение правилами использования социологического метода при анализе состояния социального объекта и изучении социальной ситуации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Знает социальные отличия и ценности в сфере инклюзивной деятельности индивида	Знать: основные черты структуры личности; типы социального действия индивидов; формы отклоняющегося поведения; принципы построения социальной группы и трудового коллектива
		Уметь: моделировать возможные ситуации взаимодействий в коллективе; определять статусно–ролевую структуру социальной группы и организации; вырабатывать целесообразную стратегию поведения личности
		Владеть: навыками участия в групповой дискуссии, презентации собственной точки зрения; приемами привлечения внимания членов организации к важным проблемам жизни группы
	УК-9.2 Использует системный подход при решении профессиональных задач в сфере инклюзивной деятельности индивида	Знать: принципы коллективного взаимодействия; типы девиантных личностей; правила урегулирования конфликтных ситуаций в коллективе
		Уметь: характеризовать основные признаки общества и социальной общности; анализировать состояния различных сфер жизни общества, группы и трудового коллектива
		Владеть: навыками использования социологического метода для выяснения тенденций изменений в структуре трудового коллектива; навыками научного анализа общественных проблем и производственных ситуаций

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социология как наука.

Раздел 2. Социальные отношения (субъекты и объекты социальных отношений).
Раздел 3. Социальная структура и социальные процессы.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.12 Политология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– ознакомление обучающихся с общими концептуальными основами политической науки, развитие способности анализировать основные закономерности исторического развития общества, трансформацию власти и развитие и расширение прав граждан;

– формирование у обучающихся самостоятельной гражданской позиции, основанной на научных представлениях о политике, политической жизни, политических процессах и отношениях.

Задачи дисциплины:

– формирование гражданской позиции на основе анализа основных этапов исторического развития общества;

– развитие навыков анализа и обобщения политических явлений и процессов.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Знает основные этапы исторического развития общества	Знать: основные этапы исторического развития общества и государства, основные периодизации развития государства и общества, научные подходы к выделению и типологизации этапов
		Уметь: анализировать общество и государство на различных этапах его развития, выделять общие и специфические черты развития различных государств, сравнивать их, выделяя положительные и отрицательные моменты в их развитии
		Владеть: навыком анализа протекания политических процессов, и на практике применять полученные знания
	УК-5.2 Анализирует и учитывает роль культурно-исторического наследия в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: понятие и содержание культурно-исторического наследия, его структуру, видовое разнообразие объектов, теории и формы межкультурного взаимодействия, их роль в современных социально-политических процессах. Знать основные формы существования социальных и политических конфликтов и способы их разрешения
		Уметь: толерантно воспринимать социальные, культурные и политические различия в процессе межкультурного взаимодействия, уважительно относиться к культурно-историческому наследию государств и обществ
		Владеть: навыком восприятия и практического использования знаний в области культурно-исторического наследия в процессе межкультурного взаимодействия, становления и развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Политология как наука. История политических учений.

Раздел 2. Власть и её носители. Механизм формирования и функционирования власти.

Раздел 3. Политические институты. Политика и общество. Гражданское общество и власть. Личность и политика.

Раздел 4. Политическое развитие и политический процесс. Мировая политика и международные отношения.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.13 Психология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– повышение уровня психологической компетентности обучающихся;

– формирование целостного представление о личностных особенностях человека как условие саморазвития в течение всей жизни.

Задачи дисциплины:

– сформировать представление об основных категориях и понятиях психологической науки, и современных проблемах психологии;

– вырабатывать ценностное отношение к психологическим закономерностям профессиональной самореализации, объективным и субъективным факторам достижения профессионализма;

– развивать психологическую готовность к реализации собственной и профессиональной деятельности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Применяет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом	Знать: основные категории и понятия психологической науки, современные проблемы психологии; социально психологические методы психологии; основы познавательной, эмоционально-волевой, мотивационной и регуляторной сферы личности
		Уметь: учитывать индивидуально-психологические особенности личности в работе с персоналом; применять психологические методы для создания благоприятного психологического климата в команде
		Владеть: умением организации работы команды; способами осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей психологии
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства	Знать: психологические особенности своей личности, их роль в реализации приоритетов развития собственной деятельности; проблемы лидерства и руководства
		Уметь: отбирать способы реализации развития собственной деятельности; принимать решения с опорой на знание психологической природы человека
		Владеть: умением предвидеть последствия собственных действий; самостоятельно находить оптимальные пути достижения цели и преодоления жизненных трудностей
	УК-6.2 Обладает способностью к самосовершенствованию в личной и	Знать: свои ресурсы для успешного выполнения порученной работы

	профессиональной деятельности, целенаправленно используя внешние факторы и управляя внутренним потенциалом	пределах личной и профессиональной деятельности
		Уметь: ставить перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей; реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей
		Владеть: умением составлять план и находить оптимальные пути достижения цели и преодоления жизненных трудностей
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.3 Осуществляет коммуникативный обмен информацией в условиях инклюзивной деятельности	Знать: психологические особенности общения и межличностных отношений; уровни общения в деловой коммуникации; особенности вербального и невербального поведения людей
		Уметь: осуществлять коммуникативный обмен информацией; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; действовать в духе сотрудничества
		Владеть: коммуникативными навыками и умениями; методами оценки своих действий, способами поведения в конфликтной ситуации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Психология как наука и практическая деятельность.

Раздел 2. Регулятивные и познавательные процессы.

Раздел 3. Психология личности.

Раздел 4. Межличностные отношения в группе.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.14 Культурология

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление о культурном развитии и культуре как системе взаимосвязанных элементов;

– научить ориентироваться в многообразии культурных различий, приобщить к достижениям отечественной и мировой культуры.

Задачи дисциплины:

– понимать и уметь объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности;

– уметь приобретать знания, социальный опыт и использовать его в профессиональной деятельности, формировать культуру мышления и поведения;

– уметь применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля для интеллектуального развития;

– повышать культурный уровень профессиональной компетенции, нравственное и физическое самосовершенствование.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2 Анализирует и учитывает роль культурно-исторического наследия в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: концепции межкультурного разнообразия общества, закономерности и особенности развития различных культур
		Уметь: учитывать разнообразие культур, социальные и культурные различия процессе межкультурного взаимодействия
		Владеть: навыком организации продуктивного межкультурного взаимодействия и преодоления социокультурных барьеров с учетом культурно-исторического наследия
	УК-5.5 Имеет навыки философского подхода к анализу разнообразных форм культуры в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: понятие и содержание явлений культуры, видовое разнообразие ее объектов
		Уметь: анализировать разнообразие элементов культуры и учитывать национальные, этнокультурные и конфессиональные различия в процессе социального взаимодействия
		Владеть: теоретическими основами и методами культурологии, категориями и концепциями, связанными с изучением форм культуры

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Культурология и ее предмет.

Раздел 2. Теория культуры.

Раздел 3. История культуры.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.15 Микроэкономика

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование экономического мышления обучающихся в процессе сбора и обработки исходных данных о хозяйствующих субъектах, их затратах и результатах и проведении соответствующих расчетов экономических и социально-экономических показателей.

Задачи дисциплины:

– овладеть навыками применения основных экономических закономерностей для объяснения поведения хозяйствующих субъектов, их затрат и результатов;

– овладеть методами собора и анализа данных для расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.4 Знает положения основных научных экономических школ и содержательно интерпретирует их для достижения целей профессиональной деятельности	Знать: экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность организации; виды ресурсов и ограничений для принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
		Уметь: анализировать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность организации; сформулировать и анализировать поставленную цель
		Владеть: методикой анализа, расчета и оценки экономической целесообразности планируемой деятельности (проекта), его финансирования из внебюджетных и бюджетных источников
	УК-10.5 Корректно оценивает информацию о различных социально-экономических явлениях, содержательно интерпретирует данные из различных областей жизнедеятельности с точки зрения возникающих экономических отношений	Знать: источники информации о социально-экономических явлениях; критерии оценки источников информации о социально-экономических явлениях
		Уметь: анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; использовать при принятии решений действующую нормативно-правовую документацию
		Владеть: методиками разработки задач проекта; методами анализа и оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Макроэкономическое равновесие.
Раздел 2. Макроэкономическая нестабильность.
Раздел 3. Теоретические основы макроэкономической политики.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.16 Макроэкономика

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование системных экономических знаний как базиса всех возможных сфер человеческой деятельности и подкрепление усвоенных экономических законов данными отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических явлениях и процессах.

Задачи дисциплины:

– выработать умение по использованию основных экономических знаний в различных сферах деятельности;

– выработать навыки использования методов анализа и интерпретации данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;

– сформировать базис экономического мышления, понимания экономических законов, их объективности и универсальности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.4 Знает положения основных научных экономических школ и содержательно интерпретирует их для достижения целей профессиональной деятельности	Знать: экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность организации; виды ресурсов и ограничений для принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности
		Уметь: анализировать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность организации; сформулировать и анализировать поставленную цель; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; использовать при принятии решений действующую нормативно-правовую документацию
		Владеть: методикой анализа, расчета и оценки экономической целесообразности планируемой деятельности (проекта), его финансирования из внебюджетных и бюджетных источников; методиками разработки задач проекта; методами анализа и оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 180 часов, 5 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в макроэкономический анализ.
Раздел 2. Макроэкономический анализ закрытой экономики.
Раздел 3. Макроэкономическая динамика.
Раздел 4. Макроэкономическая нестабильность.
Раздел 5. Теоретические основы макроэкономической политики.
Раздел 6. Макроэкономический анализ открытой экономики.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.17 Система менеджмента качества

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование целостного системного представления о менеджменте качества как современной концепции управления;

– формирование комплекса знаний теоретических основ и первичных практических навыков применения средств и методов управления качеством продукции (товаров и услуг);

– формирование знаний нормативной базы системного менеджмента на железнодорожном транспорте;

– формирование знаний основных положений международных стандартов ИСО серии 9000 в обеспечении качества.

Задачи дисциплины:

– изучить современные концепции и модели управления качеством;

– научить применять на практике требования международных стандартов ИСО серии 9000 и нормативную документацию ОАО «РЖД» в области системного менеджмента качества;

– научить применять современные методы и инструменты менеджмента качества с целью повышения удовлетворенности потребителей и укрепления конкурентоспособности организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3 Осуществляет систематизацию информации различных типов для анализа проблемных ситуаций. Вырабатывает стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач	Знать: теоретические основы, современную практику управления и обеспечения качества продукции на предприятиях; нормативную базу для разработки и внедрения системы менеджмента качества; назначение и порядок проведения внутренних аудитов для оценки эффективности функционирования систем качества; структуру нормативных документов ОАО «РЖД» в области СМК
		Уметь: ориентироваться в требованиях нормативных документов, обеспечивающих качество продукции (работ/услуг); применять инструменты и методы управления качеством в практической деятельности и для принятия управленческих решений
		Владеть: методами систематизации информации, полученной в при реализации производственных процессов для анализа проблемных ситуаций; методами выявления первопричин появления несоответствий и разработки корректирующих мероприятий и управления рисками; способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для обеспечения качества объектов производства

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Требования к СМК.

Раздел 2. Реализация требований СМК.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.18 Финансовая грамотность

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование общей функциональной финансовой грамотности, овладение методами и инструментами финансовых расчетов для решения практических задач;

– приобретение знаний о существующих в России финансовых институтах и финансовых продуктах, а также о способах получения информации об этих продуктах и институтах из различных источников;

– расширение представлений о таких способах повышения благосостояния, как инвестирование денежных средств, использование пенсионных фондов, создание собственного бизнеса.

Задачи дисциплины:

– освоить базовые понятия и термины курса, используемые для описания процессов и явлений, происходящих в финансовой сфере, для интеграции экономических данных и финансовой информации;

– сформировать навыки принятия решений на основе сравнительного анализа финансовых альтернатив, планирования и прогнозирования будущих доходов и расходов личного бюджета;

– изучить основы взаимодействия с банками, пенсионными фондами, налоговыми органами, страховыми компаниями в процессе формирования накоплений, получения кредитов, уплаты налогов, страхования личных и имущественных рисков и др;

– сформировать навыки выявлять признаки мошенничества на финансовом рынке в отношении физических лиц.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.6 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Знать: структуру личных финансов (личного бюджета) и экономику семьи; основные принципы и содержание экономических законов и категорий, структуру экономических показателей; источники и способы анализа экономической информации, характеризующей денежную, валютную, кредитную, банковскую системы; признаки мошенничества на финансовом рынке в отношении физических лиц
		Уметь: применять экономические модели и методы для описания процессов и явлений в различных сферах деятельности; обосновывать и представлять полученные результаты для оценки экономических и финансовых рисков с последующим их контролем; анализировать экономические процессы и явления и использовать полученные результаты при формировании личных финансов, подготовить исходные экономические данные для проведения их анализа; пользоваться различными инструментами сбора, анализа и обработки экономических данных

		Владеть: навыками системного мышления и анализа, современными методами сбора и обработки экономических и социальных данных; основами экономических знаний для описания, моделирования и анализа экономических процессов и явлений в различных сферах деятельности; методами сбора и анализа экономической информации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы финансовой грамотности.

Раздел 2. Финансовые инструменты и институты в практике управления личными финансами.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.19 Деловая этика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретического представления о современных проблемах деловой этики, общих закономерностях межличностных отношений, этических нормах и принципах;

– формирование способности выстраивать деловые отношения, основываясь на этических нормах и принципах.

Задачи дисциплины:

– изучение теоретических основ деловой этики;

– развитие практических навыков по освоению и соблюдению этических норм в общении и деловых отношениях;

– развитие навыков анализа деловых проблемных ситуаций, организации профессионального общения и взаимодействия;

– развитие толерантности в восприятии социальных, этнических, культурных различий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.4 Умеет (способен) отстаивать свою точку зрения, высказывать критическую оценку, не разрушая деловых отношений; с уважением относиться к иным точкам зрения, социальным, культурным различиям участников рабочей группы	Знать: основные категории этики, этические нормы и принципы; нормы делового этикета; особенности выстраивания деловых отношений в разных культурах
		Уметь: работать в коллективе, в команде; толерантно воспринимать социальные, этнические и культурные различия; готовить презентацию и представлять рабочие проекты
		Владеть: навыками этичного разрешения конфликтов; навыками участия в деловой беседе, совещании, переговорах; навыками ведения деловой переписки

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы деловой этики.

Раздел 2. Психология делового общения.

Раздел 3. Деловой этикет.

Раздел 4. Этика деловых отношений в разных культурах.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.20 Маркетинг

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у студентов знаний в области организации стратегической и тактической маркетинговой деятельности в рамках предприятий (организаций) различных форм собственности и сфер деятельности.

Задачи дисциплины:

– выработать у студентов представление о теории и практике, а также ключевых разделах современного маркетинга, инструментах маркетингового комплекса;

– сформировать системно-целостное видение социально-экономической сущности механизмов взаимодействия агентов рынка;

– сформировать представление о сущности процессов, связанных с клиентоориентированностью и ориентацией на запросы потребителя.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные понятия и категории маркетинга: объект и предмет маркетинга, понятие маркетинга с точки зрения этапов жизненного цикла изделия; основополагающие моменты реализующие план маркетинговых мероприятий продвижения продукции, с учетом этапов жизненного цикла основные концепции маркетинга
		Уметь: формировать основы маркетинговой стратегии организации; рассчитывать основные показатели экономической эффективности маркетинговой деятельности; работать с маркетинговым документооборотом
		Владеть: методами проведения маркетинговых исследований; практическими навыками анкетирования потребителей товаров (услуг); методами и приемами маркетингового воздействия на потребителя
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные требования к продукту (товару, услуге); методику составления маркетинговых (потребительских) карт; маркетинговую концепцию развития транспортного рынка в условиях олигополии и правил проведения конкурентного анализа отрасли
		Уметь: формировать план проведения маркетинговой кампании; рассчитывать затраты связанные с проведением маркетинговых мероприятий; проводить оценку конкурентоспособности товара с учетом этапов его жизненного цикла
		Владеть: методами маркетингового исследования информации, анализа конкурентоспособности территории и разработки маркетинговых программ

		развития территории; практическими навыками проведения рекламной политики организации; методами и приемами формирования функциональной

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность, содержание и инструментарий маркетинга. Современные концепции маркетинга.

Раздел 2. Сегментация рынка. Комплекс маркетинга.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.21 Менеджмент

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся необходимых компетенций общего менеджмента для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся навыки применения инструментов общего менеджмента в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся навыки принятия управленческих решений и обоснования их социальной и экономической эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2 Анализирует результаты принятых решений с точки зрения влияния на показатели экономической эффективности	Знать: сущность системы управления и принятия решений; понятие экономической эффективности
		Уметь: применять инструменты расчета экономической эффективности; применять алгоритм принятия управленческих решений
		Владеть: принципами управления персоналом с точки зрения управления организацией; функциями управления применительно к профессиональной деятельности
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные научные школы и подходы; функции управления и виды менеджмента
		Уметь: планировать профессиональную деятельность с учетом корпоративной стратегии; применять научные подходы управления в решении практических задач
		Владеть: навыками анализа последствий принятых управленческих решений для системы/подсистем управления; навыками определения социальной и экономической эффективности принимаемых управленческих решений

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 252 часа, 7 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Исторические предпосылки менеджмента и научные школы.

Раздел 2. Методологические основы менеджмента.

Раздел 3. Технологии менеджмента.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.22 Статистика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– приобретение компетентности в области изучения социально-экономических явлений и процессов методами статистики, в решении прикладных задач, отражающих состояние и развитие массовых социально-экономических явлений;

– формирование практических навыков в области методологии и методики статистического исследования на основе практически значимых методов.

Задачи дисциплины:

– изучить актуальные методы сбора, обработки, анализа и интерпретации полученных результатов для оценки социально-экономических явлений и процессов на макро- и микроэкономическом уровнях;

– сформировать профессиональные знания и умения в области исследования социально-экономических явлений и процессов на макро- и микроэкономическом уровнях;

– сформировать практические навыки в области методологии и методики статистического исследования на основе практически значимых методов.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: принципы построения современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов и отраслей экономики; основные виды и методы статистического наблюдения, классификации и группировки, применяемые в современной российской и зарубежной экономической статистике; основные виды и типы статистических показателей, которые применяются в анализе состояния, динамики и эффективности социально-экономических процессов
		Уметь: давать экономическую интерпретацию результатам статистического анализа; применять статистические показатели, инструменты и методики для решения профессиональных задач; применять методы статистического анализа и прогнозирования социально-экономических явлений
		Владеть: построением стандартных статистических моделей, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты; прогнозированием на основе стандартных статистических моделей поведения экономических агентов, развития экономических явлений и процессов на микро- и макроуровне; статистическими методами построения прогнозов развития социально-экономических явлений на различных уровнях экономической деятельности
	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основной математический инструментарий для обработки массивов экономической информации; способы получения и регистрации информации, служащей базой для решения задач профессиональной деятельности; способы анализа, систематизации, оценки и интерпретации статистических данных
		Уметь: осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с

		поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; формировать систему показателей, исчислять и интерпретировать статистические показатели с учетом их содержания; применять математические методы обработки статистической информации для решения для решения профессиональных задач
		Владеть: способностью работать с различными информационными ресурсами и технологиями; основными методами, способами и средствами систематизации, обработки и передачи информации; инструментарием различных информационных и коммуникационных технологий для решения задач профессиональной деятельности с соблюдением основных требований к информационной безопасности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Методы анализа и обработки статистических данных.

Раздел 2. Макроэкономическая статистика.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование у бакалавра знаний и умений в сфере организации предпринимательской деятельности;

– овладение важнейшими предпринимательскими технологиями;

– усвоение методологии бизнес-планирования.

Задачи дисциплины:

– изучить основные научные взгляды на природу предпринимательской деятельности;

– рассмотреть генезис предпринимательства в России и за рубежом;

– изучить роль и место предпринимательства в обществе;

– обеспечить понимание значения стратегического подхода в предпринимательстве;

– выработать навыки самостоятельного поиска путей и средств обеспечения конкурентоспособности предпринимательской фирмы;

– усвоить комплекс задач организации предпринимательской деятельности и путей их решения;

– изучить возможности применения бизнес-планирования для решения прикладных задач организации предпринимательской деятельности;

– выработать системное представление о процессе организации предпринимательской деятельности для обеспечения её эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Оценивает экономические последствия принимаемых решений	Знать: содержание предпринимательской идеи, её источники, задачи выбора и реализации; организационно-правовые формы субъектов предпринимательской деятельности, факторы, влияющие на их выбор; состав конкурентных преимуществ; задачи и методику проведения конкурентного анализа; состав затрат предпринимательской фирмы, способы их определения; основы налогообложения; предпринимательские риски и способы их снижения; состав финансовых ресурсов, показатели эффективности бизнеса
		Уметь: выполнять поиск, выбор и формулировку бизнес-идеи, убедительно аргументировать её выгодность и реалистичность; самостоятельно составлять учредительные документы; выполнять анализ предпринимательской и, в частности, конкурентной среды; обосновывать выбор организационно-правовой формы предпринимательской организации; решать задачи комплексного обоснования параметров бизнес-проектов; самостоятельно составлять бизнес-план
		Владеть: навыками составления учредительных документов; технологиями решения экономических задач на

		предприятии; методами отраслевого и конкурентного анализа, определения конкурентоспособности фирмы и её продукции; процедурами создания предприятия, организации его деятельности, разработки программ его развития; методологией проведения маркетингового обоснования, навыками разработки маркетинговой стратегии; методологией бизнес-планирования, навыками составления бизнес-плана; навыками проектирования операционной системы бизнеса; методикой выполнения необходимых финансово-экономических расчетов, начисления основных налогов, определения показателей эффекта и эффективности бизнес-проектов
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: сущность и содержание понятий кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал; экономическое содержание заработной платы, материального стимулирования и премирования труда работников предпринимательской фирмы
		Уметь: оценивать потребность фирмы в персонале по количеству, квалификации, профессиональной подготовке; разрабатывать документы, регламентирующие оплату и стимулирование труда работников фирмы
		Владеть: навыками планирования численности персонала по разным категориям; методикой планирования фонда оплаты труда работников предпринимательской фирмы
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организаций	Знать: содержание кадровой стратегии организации; состав функций управления персоналом предпринимательской фирмы; требования к оставлению организационных документов, регламентирующих деятельность персонала фирмы
		Уметь: определять значения основных параметров кадровой стратегии фирмы; составлять штатное расписание, положения об отделах, службах, должностные инструкции сотрудников фирмы
		Владеть: методами стратегического управления персоналом; навыками составления организационных документов
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в предпринимательской деятельности	Знать: возможности использования информационных технологий и программных средств для решения задач организации предпринимательской деятельности
		Уметь: использовать программное обеспечение для составления бизнес-плана
		Владеть: навыками разработки бизнес-планов с применением информационных технологий

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в предпринимательство.

Раздел 2. Факторы предпринимательской деятельности.

Раздел 3. Обеспечение эффективности предпринимательской деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.24 Трудовое право

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование глубоких теоретических и функциональных знаний о системе и роли трудового права, источниках и принципах трудового права, субъектах трудового права, правоотношениях работодателя и работника, регулируемых нормами трудового права;

– формирование практических навыков применения норм трудового законодательства по вопросам трудовых правоотношений в ходе будущей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

– дать знания о системе, принципах, основных категориях и институтов трудового права;

– сформировать у обучающихся умения и навыки применения полученных знаний для решения практических задач в своей будущей профессиональной деятельности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: систему и содержание нормативных правовых актов трудового законодательства; основные институты трудового права, механизмы их функционирования; основные права и обязанности работника и работодателя; методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности
		Уметь: ориентироваться в системе трудового законодательства; оперировать понятиями и категориями трудового права; использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности; толковать и применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; принимать обоснованные решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством; правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности
		Владеть: навыками использования юридической терминологии по вопросам трудового права в своей профессиональной деятельности; навыками работы с источниками трудового права; навыками применения актов трудового законодательства; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами будущей профессиональной

		деятельности; навыками организации и оформления найма, отбора, приема, текущей деловой активности, в том числе аттестации, высвобождения персонала; навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие положения трудового права.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 4. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.

Раздел 5. Ответственность в трудовом праве.

Раздел 6. Защита трудовых прав работников.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.25 Организационное поведение

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у студентов целостной системы знаний в области научных основ объяснения поведения людей в организации и изучение закономерностей поведения личности, современных форм и методов управленческих интервенций, а также привитие теоретических и практических навыков управления поведением личности, групп и организации в целом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся умение прогнозировать тенденции развития организационного поведения;

– сформировать у обучающихся навыки выявления причин и закономерностей возникновения тех или иных типов организационного поведения;

– сформировать у обучающихся навыки систематизированного описания различных форм организационного поведения.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основы управления поведением персонала; принципы и методы организации деловых коммуникаций; методы управления групповой работой в организации
		Уметь: анализировать и прогнозировать поведение сотрудников в организации; выявлять проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением
		Владеть: навыками современного управления поведением работника и рабочей группы в соответствии с критериями эффективности деятельности организации; современными технологиями управления поведением персонала в организации; современными технологиями формирования и поддержания морально-психологического климата в организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Актуальные проблемы организационного поведения.

Раздел 2. Управление поведением в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.26 Социология организаций

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков проведения социологического исследования в организации в сфере управления персоналом, с целью получения информации о социальных взаимодействиях групп, личностей в различных типах организаций.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о процессе сбора, обработки и анализа социологических данных в системе управления персоналом;

– сформировать у обучающихся умения в области выбора вида социологического исследования, необходимых методов и инструментария для его проведения в организации в соответствии с выбранной для изучения подфункцией системы управления персоналом;

– сформировать у обучающихся навыки анализа и интерпретации данных социологического исследования изучения с целью изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	Знать: понятийно-категориальный аппарат социологии организаций; методы социологического анализа, используемые в исследовании системы управления персоналом; методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития
		Уметь: анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации; использовать основные теории и принципы социологии организаций в процессе решения практических задач в сфере управления персоналом; осуществлять социологический анализ внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений
		Владеть: навыками проведения социологического исследования в изучении системы управления персоналом; навыками проведения социологического анализа внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений; навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Организация как объект социологии организаций.

Раздел 2. Социологические исследование в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.27 Основы безопасности труда

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области основ безопасности труда.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

– сформировать у обучающихся умения анализировать информацию (на промежуточном уровне) в области российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

– сформировать у обучающихся навыки оценки информации (на промежуточном уровне) в области российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: теоретические основы (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		Уметь: анализировать информацию (на промежуточном уровне) в области российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		Владеть: навыками оценки информации (на промежуточном уровне) в области российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Правовые основы охраны труда. Государственное регулирование в сфере охраны труда.

Раздел 2. Трудовая деятельность и ее риски. Управление охраной труда в организации.

Раздел 3. Вредные и опасные производственные факторы.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.28 Организация труда персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся компетенций по достижению максимального эффекта от использования трудовых ресурсов в процессе деятельности организации.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление о научных исследованиях и передовом опыте, обеспечивающем достижение эффективности и результативности управления человеческими ресурсами;

– сформировать у обучающихся навыки создания условий для повышения производительности труда, сокращения потерь рабочего времени, создания благоприятных условий для работы;

– сформировать у обучающихся психофизиологическую способность, направленную на улучшение условий труда с точки зрения повышения его безопасности, сохранения здоровья и трудоспособности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: сущность понятий производительности, рациональности, экономической эффективности
		Уметь: применять инструменты анализа экономической эффективности; проводить расчет производительности труда
		Владеть: навыками анализа последствий принятых управленческих решений; навыками расчета экономической эффективности управленческих решений
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные процессы управления персоналом, подходы и функции; систему управления персоналом и ключевые показатели эффективности
		Уметь: применять принципы результативности трудовой деятельности; применять методы стимулирования трудовой деятельности
		Владеть: принципами управления персоналом с точки зрения эффективного управления; функциями управления трудовой деятельностью
	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать:
		Уметь:
		Владеть:

ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: сущность системы управления и научной организации труда; понятие трудовой дисциплины
		Уметь: применять инструменты укрепления трудовой дисциплины; применять функциональные, квалификационные, предметные, пооперационные формы разделения труда
		Владеть: способами совершенствования организации трудовой деятельности; способами улучшения условий труда персонала с учетом рационального управления ресурсами

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 252 часа, 7 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Цели, задачи и принципы организации труда.

Раздел 2. Формы разделения труда и нормирование труда.

Раздел 3. Условия труда.

Раздел 4. Трудовая дисциплина.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в принятия управленческих решений в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать знания в сфере разработки, принятия и реализации управленческих решений;

– сформировать умения в сфере анализа бизнес-процессов с целью принятия рациональных управленческих решений;

– сформировать навыки экономического обоснования управленческих решений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2 Анализирует результаты принятых решений с точки зрения влияния на показатели экономической эффективности	Знать: показатели экономической эффективности; формулы для измерения показателей экономической эффективности; факторы, влияющие на экономическую эффективность
		Уметь: собирать информацию для расчета показателей эффектов и эффективности; рассчитывать показатели экономической эффективности управленческих решений; составлять карту рисков
		Владеть: навыками интерпретации информации, необходимой для идентификации видов управленческого решения; навыками оценки факторов, влияющих на управленческое решение; навыками корректировки управленческого решения в интересах повышения его эффективности
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	Знать: методы сбора, обработки и анализа данных; методы, способы и инструменты обработки данных социологических исследований; принципы и особенности сбора и обработки данных исследований в сфере управления персоналом
		Уметь: анализировать информацию для выбора методов, способов и инструментов управления персоналом; определять методы, способы и инструменты сбора информации для принятия решений в области управления персоналом; планировать процесс исследования в области управления персоналом
		Владеть: навыками выбора методов, способов и инструментов проведения исследований в сфере управления персоналом; навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов по сбору социологических данных; навыками определения эффективности применяемых методов, способов и инструментов сбора , обработки и анализа информации

ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Использует современные технологии и методы принятия управленческих решений	Знать: классификацию методов принятия управленческих решений; формулы для измерения показателей экономической эффективности; факторы, влияющие на экономическую эффективность
		Уметь: выбирать методы принятия решений в конкретной ситуации; выбирать методами; составлять карту рисков
		Владеть: навыками сбора интерпретации информации с помощью сбора данных на современных цифровых платформах; навыками обработки информации с помощью современных методов анализа; способами принятия решения на основе современных информационных (цифровых) технологий

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1.Основы теории управленческих решений.

Раздел 2. Процесс и методы принятия управленческого решения.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.30 Производственный менеджмент

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции в области решения профессиональных задач специалистом по управлению персоналом на производстве как реальном секторе экономики.

Задачи дисциплины:

– развить умение применения знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

– развить навыки оценки экономических последствий принимаемых решений;

– развить знание использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач в сфере производства.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Оценивает экономические последствия принимаемых решений	Знать: основные составляющие производственного (операционного) менеджмента; элементы операционной системы и организации производственного процесса; экономические закономерности и типы организационных решений на производстве
		Уметь: выбирать варианты принимаемых решений на производстве; анализировать возможные экономические последствия производственных организационных решений; оценивать экономические последствия принимаемых решений
		Владеть: навыками анализа ситуаций на производстве; навыками подготовки решений в сфере производства; навыками оценки экономических последствий принимаемых решений
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: на промежуточном уровне основные понятия, принципы, законы, уравнения экономической теории в части работы с персоналом на производстве; экономические закономерности поведения персонала на производстве; экономические закономерности управления персоналом на производстве
		Уметь: строить идеализированный объект - абстрактную модель существенных свойств и связей управления персоналом на производстве; применять отдельные допущения, постулаты, принципы экономической теории в части работы с персоналом; применять логические основания экономической теории при решении профессиональных задач
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач специалиста по управлению персоналом на производстве с учетом положений экономической

		теории; навыками экономического обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления персоналом на производстве; навыками определения эффективности управления персоналом на производстве
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.3 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в сфере производства	Знать: современные информационные технологии для решения профессиональных задач в сфере производства; современные программные средства для решения профессиональных задач в сфере производства; профессиональные задачи, решаемые с помощью информационных технологий и программных средств, в сфере производства
		Уметь: выбирать информационные технологии для решения профессиональных задач в сфере производства; выбирать современные программные средства для решения профессиональных задач в сфере производства; решать профессиональные задачи в сфере производства с использованием современных информационных технологий и программных средств
		Владеть: навыками отбора информационных технологий для решения профессиональных задач в сфере производства; навыками отбора программных средств для решения профессиональных задач в сфере производства; навыками решения профессиональных задач в сфере производства с использованием современных информационных технологий и программных средств

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы производственного (операционного) менеджмента.

Раздел 2. Профессиональные задачи управления персоналом в сфере производства.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.31 Рынок труда

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенций, раскрывающих представление об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику зарплаты, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об основных теоретических положениях по рынкам труда;

– сформировать у обучающихся знания относительно конкретных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на примере работы МОТ, служб занятости населения западных стран и России;

– сформировать у обучающихся умения в области выбора методов регулирования социально-трудовых отношений;

– сформировать у обучающихся навыки анализа рынка труда, качества и уровня жизни.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные категории и законы рынка труда; особенности спроса на труд, предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и специального партнерства; методы прогнозирования рынка труда
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию, необходимую для идентификации рисков и угроз экономической безопасности; самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы работы с внешними организациями; применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе; навыками оценки состояния и перспектив развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; навыками работы с кадровыми агентствами, службами занятости населения

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы рынка труда.

Раздел 2. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости.

Раздел 3. Безработица и причины ее возникновения.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в секторе расчетов социальных льгот и компенсаций.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о расчетах социальных льгот и компенсаций;

– сформировать у обучающихся умения, связанные с расчетами социальных льгот и компенсаций;

– сформировать у обучающихся навыки, необходимые при расчетах социальных льгот и компенсаций.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: понятие социальных льгот; понятие компенсаций; понятие расчетов с персоналом по социальным льготам и компенсациям
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию, необходимую для расчетов социальных льгот; систематизировать и анализировать информацию, необходимую для расчетов компенсаций; применять нормативно-правовую базу по расчетам социальных льгот и компенсаций
		Владеть: методиками начислений социальных льгот; методиками начислений компенсаций; навыками оценки правильности расчетов социальных льгот и компенсаций, с точки зрения решения профессиональных задач
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.4 Использует современные информационные технологии и программные средства для расчёта социальных льгот и компенсаций	Знать: информационные технологии и их возможности для расчетов социальных льгот и компенсаций; программные средства для расчёта социальных льгот и компенсаций; информационно-поисковые системы для изучения нормативно-правовой базы по расчетам социальных льгот и компенсаций
		Уметь: применять основы информатики для работы с поисковыми системами; анализировать информацию из информационно-поисковых систем, избранную для расчетов социальных льгот и компенсаций; производить расчеты социальных льгот и компенсаций с помощью программных средств
		Владеть: навыками оценки основных параметров поиска в информационных

		системах; методиками расчетов социальных льгот и компенсаций с помощью программных средств; навыками оценки достоверности начислений социальных льгот и компенсаций, и расчетов по ним, при применении программных средств

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Гарантии и компенсации. Выплаты социального характера.

Раздел 2. Выплаты за счет средств ФСС РФ и ПФ РФ. Информационные технологии расчетов социальных льгот и компенсаций.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.33 Организационная культура

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у студентов целостной системы знаний в области научных основ организационной культуры, её формирования и совершенствования для решения практических вопросов и основных задач управления персоналом в организации.

Задачи дисциплины:

– сформировать целостную систему знаний в области научных основ социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

– привить практические навыки управления поведением личности, групп и организации в целом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: социологические теории применяемые в области управления персоналом; психологические теории применяемые в области управления персоналом; методы управления групповой работой в организации
		Уметь: применять на практике социологические теории; применять на практике психологические теории; выявлять социологические и психологические проблемы в области управления персоналом
		Владеть: навыками применения социологических теорий применяемые в области управления персоналом; навыками применения психологических теорий применяемые в области управления персоналом; современными технологиями управления организационной культурой предприятия

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концепция организационной культуры.

Раздел 2. Диагностика организационной культуры.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.34 Введение в специальность

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– ознакомление студентов с современной системой высшего профессионального образования и особенностями образовательного процесса по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом»;

– формирование понимания социально-экономической значимости профессии;

– освоение базовых понятий и категорий управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление об основных этапах развития транспорта России в контексте мирового исторического развития;

– сформировать у обучающихся умения применять наследие и традиции транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения;

– сформировать у обучающихся навыки определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и основ лидерства.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3 Знает основные этапы развития транспорта России в контексте мирового исторического развития	Знать: основные этапы развития транспорта России; основные этапы развития мировой транспортной системы; основные тенденции и традиции транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения
		Уметь: использовать теоретические знания в области развития транспорта России в контексте мирового исторического развития; использовать теоретические знания в области развития транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения; использовать отечественный и зарубежный опыт развития транспортной системы в процессе социокультурного и профессионального общения
		Владеть: навыками социокультурного общения; навыками профессионального общения; навыками применения на практике наследие и традиций транспортной отрасли России
	УК-5.4 Использует историческое наследие и традиции транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения	Знать: основные этапы развития транспорта России; основные этапы развития мировой транспортной системы; основные тенденции и традиции транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения
		Уметь: использовать теоретические знания в области развития транспорта России в контексте мирового исторического развития; использовать теоретические знания в области развития транспортной отрасли в процессе социокультурного и профессионального общения; использовать отечественный и зарубежный опыт развития транспортной системы в процессе социокультурного и профессионального общения

		Владеть: навыками социокультурного общения; навыками профессионального общения; навыками применения на практике наследия и традиций транспортной отрасли России
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства	Знать: основы лидерских качеств; теории лидерского поведения; способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и основ лидерства
		Уметь: применять на практике лидерские качества; применять на практике теории лидерского поведения; применять на практике современные модели ситуационного лидерства
		Владеть: лидерскими качествами при решении профессиональных задач; навыками применения современных теорий лидерского поведения; навыками определения приоритетов при разработке индивидуального плана развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в управление персоналом на железнодорожном транспорте.

Раздел 2.Специфика профессии управления персоналом и её значение в рыночной экономике.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.35 Учет и анализ персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:
– формирование знаний, умений и навыков в области учета и анализа персонала.
Задачи дисциплины:
– сформировать у обучающихся знания об учете и анализе персонала;
– сформировать у обучающихся умения по учету и анализу персонала;
– сформировать у обучающихся навыки, используемые для учета и анализа персонала.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: понятие персонала; сущность управления персоналом; необходимость учета информации и ее анализа в сфере управления персоналом
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию о персонале, полученную в процессе учета; идентифицировать информацию при ее сборе и обработке; принимать управленческие решения, связанные с учетом и анализом персонала
		Владеть: навыками оценки персонала; способами учета и анализа персонала; методами управленческих решений в отношении персонала
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует современные информационные технологии и программные средства для учета и анализа персонала	Знать: информационные технологии и их возможности для учета и анализа персонала; программные средства для учета и анализа персонала; информационно-поисковые системы для изучения нормативно-правовой базы по учету и для анализа персонала
		Уметь: применять основы информатики для работы с поисковыми системами; анализировать информацию из информационно-поисковых систем, избранную для учета персонала; производить учет и анализ персонала с помощью программных средств
		Владеть: навыками оценки основных параметров поиска в информационных системах; методиками учета и анализа персонала с помощью программных средств; навыками оценки достоверности учета и анализа при применении программных средств
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.3 Использует поисковые системы, внутренние и внешние информационные ресурсы в управлении персоналом	Знать: понятие информационно-поисковых систем, внутренних информационных ресурсов, внешних информационных ресурсов
		Уметь: оценивать персонал на основе информации, полученной с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов; собирать и анализировать информацию о персонале, с использованием

		внутренних и внешних информационных ресурсов; строить прогнозы для развития кадрового потенциала, с применением внутренних и внешних информационных ресурсов
		Владеть: навыками работы с информационно-поисковыми системами; навыками идентификации внутренних и внешних информационных ресурсов; навыками принятия управленческих решений на основе внутренних и внешних информационных ресурсов

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Учет персонала.

Раздел 2. Анализ персонала. Информационные технологии учета и анализа персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.36 Управление социальной ответственностью

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции при решении профессиональных задач специалистом по управлению персоналом в сфере социальной ответственности.

Задачи дисциплины:

– развить умение применения знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в управлении социальной ответственностью персонала;

– овладеть умениями использования технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик;

– развить навыки идентификации и оценки социальной ответственности персонала.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основы социальной ответственности как обобщающей категории социологической и психологической теории; нормы этического, социально ответственного поведения, этики делового и межличностного общения; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик
		Уметь: определять параметры и критерии самооценки и оценки персонала на предмет социальной ответственности; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки социальной ответственности персонала; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенной оценки
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по управлению социальной ответственностью; навыками определения групп, организации и проведения оценки социальной ответственности персонала; навыками применения технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы управления социальной ответственностью персонала организации.

Раздел 2. Управление социальной ответственностью персонала организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.37 Социология и психология управления

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управленческих систем.

Задачи дисциплины:

– сформировать знания о сущности, структуре и функциях, базовых принципах и методах социологии и психологии управления;

– сформировать умения применять методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций, проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

– сформировать навыки поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные понятия социологии и психологии управления; современные тенденции и принципы управления социальными организациями; социальные и психологические основы принятия управленческих решений
		Уметь: применять в практической деятельности методы социологии и психологии для организационной диагностики; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами
		Владеть: навыками работы с социальной информацией, необходимой для принятия управленческих решений в части работы с персоналом; навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социо-логического исследования; навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных	ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в	Знать: основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии

для решения задач в сфере управления персоналом	сфере управления персоналом	кадрового потенциала организации; принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; психологические методики определения эффективности руководителя
		Уметь: применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом; анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом; проводить самостоятельное социологическое исследование в организации с предварительно разработанной программой и инструментарием исследования, осуществлять обработку и анализ полученных данных по актуальным проблемам в сфере управления персоналом
		Владеть: навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации; навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации; навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социология и психология управления в системе управления персоналом.

Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.38 Исследование систем управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе понимания значимости научных исследований в современной организации, а также сущности, принципов, функций и методов исследования систем управления персоналом через формирование и развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности результатов исследования систем управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать знания по теоретическим основам исследований систем управления персоналом;

– сформировать умения планирования, организации и проведения исследований при решении задач управления персоналом;

– сформировать навыки практического использования современных методов исследования систем управления персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Проектирует процессы, связанные с управлением персоналом, на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий	Знать: методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
		Уметь: разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
		Владеть: навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом; навыками планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы исследования систем управления персоналом.

Раздел 2. Практика организации исследования систем управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.39 Управление персоналом организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков для решения стратегических и оперативных задач в управлении персоналом организаций.

Задачи дисциплины:

– формирование навыка организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в организации;

– развитие навыков стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

– формирование умений разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Знает основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах	Знать: сущность концепций управления персоналом
		Уметь: планировать и осуществлять мероприятия по управлению человеческими ресурсами, распределять деятельность и полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; формулировать задачи управления персоналом в соответствии с концепцией; соотносить современную философию и концепции управления персоналом с задачами организации
		Владеть: навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации
	УК-3.3 Знает принципы и методы командообразования	Знать: сущность кооперации с коллегами к работе на общий результат; способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; сущность закономерностей, принципов и методов управления персоналом
		Уметь: применять способы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
		Владеть: способами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современными технологиями управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом организации в соответствии с задачами организации

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства	Знать: понятие потенциала и творческого потенциала личности; способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства
		Уметь: самостоятельно выбирать направления развития собственной деятельности и образования
		Владеть: способами управления саморазвитием, самореализацией
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.3 Прогнозирует социально-экономические последствия принимаемых экономических решений	Знать: способы восприятия, социально-экономического анализа и обобщения информации; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации
		Владеть: навыками сравнения экономических показателей деятельности организации и показателей по труду с целями управления персоналом организации
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	Знать: методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по проблемам управления персоналом
		Уметь: осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по проблемам управления персоналом
		Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации в сфере управления персоналом
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организаций	Знать: сущность стратегических планов развития организаций; сущность стратегического управления персоналом
		Уметь: разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом
		Владеть: навыками оценки эффективности совершенствования процессов управления персоналом
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2 Составляет документы и ведет учет решений по оперативному управлению персоналом, опирается на них в практической работе	Знать: нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности
		Уметь: составлять документы по организации процессов в системе управления персоналом и вести их учет
		Владеть: навыками составления основных видов документов по оперативному управлению персоналом и опираться на них в практической работе

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом организации.

Раздел 2. Методологические основы управления персоналом.

Раздел 3. Управление обучением и развитием персонала. Саморазвитие.

Раздел 4. Эффективность организационно-управленческих и экономических решений.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области использования возможностей цифровизации в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о процессе внедрения цифровизации в управление персоналом;

– сформировать у обучающихся умения в области выбора методов и способов цифровизации в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся навыки работы в условиях цифровизации управления персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.3 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в сфере производства	Знать: возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения задач индивидуальной профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения задач групповой профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации
		Уметь: выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач индивидуальной профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации
		Владеть: способностью решать стандартные задачи индивидуальной профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи групповой профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом	Знать: основные типы IT-решений в управлении персоналом; принципы работы современных информационных технологий; тенденции развития цифровизации управления персоналом

		Уметь: выбирать основные типы IT-решений в управлении персоналом; использовать принципы работы современных информационных технологий; применять тенденции развития цифровизации управления персоналом
		Владеть: навыками обоснования выбора основных типов IT-решений в управлении персоналом; навыками использования принципов работы современных информационных технологий; навыками применения тенденций развития цифровизации управления персоналом
	ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности	Знать: примеры основных типов IT-решений для управления персоналом; особенности и последствия использования основных типов IT-решений для управления персоналом; способы оптимизации использования основных типов IT-решений для управления персоналом
		Уметь: применять основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности; использовать принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; организовать использование ИТ для решения своих задач профессиональной деятельности на предприятии с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом
		Владеть: способностью выполнения задач профессиональной деятельности с помощью применения основных типов IT-решений; способностью применения принципов работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; способностью оптимально решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом
	ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности	Знать:
		Уметь:
		Владеть:
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: элементы процессного управления; стандарт отображения бизнес-процессов; способы и инструменты проведения реинжиниринга
		Уметь: отображать бизнес-процесс в стандарте IDEF0; проводить реинжиниринг бизнес-процесса; разрабатывать предложения по улучшению условий и организации труда

		Владеть: навыками отображения бизнес-процесс в стандарте IDEF0; навыками проведения реинжиниринга бизнес-процесса; навыками разработки предложения по улучшению условий и организации труда

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы цифровизации управления персоналом.

Раздел 2. Инфраструктура цифровизации управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.О.41 Информационные технологии в управлении персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области использования информационных технологий в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о процессе применения информационных технологий в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся умения в области выбора методов и способов использования информационных технологий в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся навыки применения информационных технологий в управлении персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в предпринимательской деятельности	Знать: возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения стандартных задач индивидуальной профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности
		Уметь: выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач индивидуальной профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности
		Владеть: способностью решать стандартные задачи индивидуальной профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи групповой профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи групповой профессиональной деятельности с учетом основных требований информационной безопасности

	ОПК-5.1 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в предпринимательской деятельности	Знать:
		Уметь:
		Владеть:
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом	Знать: основные типы IT-решений в управлении персоналом; принципы работы современных информационных технологий; основы организации использования ИТ на предприятии
		Уметь: применять основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности; использовать принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; организовать использование ИТ для решения своих задач профессиональной деятельности на предприятии
		Владеть: способностью выполнения задач профессиональной деятельности с помощью применения основных типов IT-решений; способностью применения принципов работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; способностью оптимально решать стандартные задачи профессиональной деятельности
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.3 Использует поисковые системы, внутренние и внешние информационные ресурсы в управлении персоналом	Знать: методику поиска нормативных и правовых документов для использования в своей профессиональной деятельности; методику поиска и анализа нормативных и правовых документов для использования в своей профессиональной деятельности; методику поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов для использования в своей профессиональной деятельности
		Уметь: искать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности; искать и анализировать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности; искать, анализировать и использовать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности
		Владеть: навыками поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; навыками поиска, анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы информационных технологий управления персоналом.

Раздел 2. Инфраструктура информационных технологий управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.01 Общая физическая подготовка

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование компетентности в сфере физической культуры, ориентированной на способность использовать средства и методы физической культуры и спорта для общей физической подготовки, самоподготовки и сохранения здоровья;

– содействие пропаганде здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

– укреплять здоровье, совершенствовать физическое развитие;

– формировать интерес к самостоятельным занятиям физическими упражнениями, используя методики общей физической подготовки;

– сформировать стойкий интерес к избранным видам двигательной активности;

– воспитывать дисциплинированность, доброжелательное отношение к товарищам, честность, отзывчивость, смелость средствами физической культуры;

– содействовать развитию физических способностей;

– формировать навык сохранения правильной осанки;

– достичь гармоничного физического развития;

– овладеть методами контроля при самостоятельных занятиях физическими упражнениями.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья
	УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом	Знать: особенности дозирования физических нагрузок с учётом возраста,

	достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	пола и уровня физического развития занимающегося
		Уметь: творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья; построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности
		Владеть: навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса; широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности
	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психоэмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте
		Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры
		Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности; методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 328 часов, 0 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Учебно-методический раздел.

Раздел 2. Общеразвивающие упражнения.

Раздел 3. Специальная физическая и техническая подготовка.

Раздел 4. Обучение технике прикладных упражнений.

Раздел 5. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.02 Спортивные игры

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетентности в сфере физической культуры, ориентированной на развитие способности использовать средства и методы спортивных игр для сохранения и укрепления здоровья, физической, профессионально-прикладной и самоподготовки.

Задачи дисциплины:

– укреплять здоровье, совершенствовать физическое развитие;

– формировать интерес к самостоятельным занятиям физическими упражнениями;

– сформировать интерес к спортивным играм;

– выявить предрасположенности к спортивным играм;

– воспитывать морально-нравственные качества посредством спортивных игр;

– содействовать развитию координационных способностей в ходе двигательной деятельности;

– формировать навык сохранения правильной осанки;

– достичь гармоничного физического развития;

– овладеть методами контроля при самостоятельных занятиях физическими упражнениями.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья
	УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально	Знать: особенности дозирования физических нагрузок с учётом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося

	подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	Уметь: творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья; построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности
		Владеть: навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса; широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности
	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психоэмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте
		Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры
		Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности; методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 328 часов, 0 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Учебно-методический раздел.

Раздел 2. Общеразвивающие упражнения.

Раздел 3. Специальная физическая и техническая подготовка.

Раздел 4. Обучение технике спортивных игр.

Раздел 5. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.03 Легкая атлетика

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетентности в сфере физической культуры, ориентированной на способность использовать средства и методы легкой атлетики для сохранения и укрепления здоровья, подготовке к профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

– укреплять здоровье, совершенствовать физическое развитие;
– формировать интерес к самостоятельным занятиям физическими упражнениями;
– сформировать стойкий интерес к легкой атлетике;
– выявить предрасположенности к легкой атлетике;
– воспитывать морально-нравственные качества посредством легкой атлетики;
– содействовать развитию скоростных способностей в ходе двигательной деятельности;
– формировать навык сохранения правильной осанки;
– достичь гармоничного физического развития;
– овладеть методами контроля при самостоятельных занятиях физическими упражнениями.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья
	УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально	Знать: особенности дозирования физических нагрузок с учётом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося

	подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	Уметь: творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья; построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности
		Владеть: навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса; широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности
	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психоэмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте
		Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры
		Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности; методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 328 часов, 0 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Учебно-методический раздел.

Раздел 2. Общеразвивающие упражнения.

Раздел 3. Специальная физическая и техническая подготовка.

Раздел 4. Обучение технике легкой атлетики.

Раздел 5. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.04 Фитнес-аэробика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование компетентности в сфере физической культуры, ориентированной на способность использовать средства и методы фитнес-аэробики для сохранения и укрепления здоровья, самоподготовки и профессиональной подготовки;

– содействие пропаганде здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

– укреплять здоровье, совершенствовать физическое развитие;

– формировать интерес к самостоятельным занятиям фитнес-аэробикой;

– сформировать стойкий интерес к фитнес-аэробике;

– воспитывать морально-нравственные качества посредством фитнес-аэробики;

– содействовать развитию физических способностей в ходе двигательной деятельности;

– формировать навык сохранения правильной осанки;

– достичь гармоничного физического развития;

– овладеть методами контроля при самостоятельных занятиях физическими упражнениями.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья
	УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально	Знать: особенности дозирования физических нагрузок с учётом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося

	подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	Уметь: творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья; построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности;
		Владеть: навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса; широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности
	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психоэмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте
		Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры
		Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности; методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 328 часов, 0 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Учебно-методический раздел.

Раздел 2. Общеразвивающие упражнения.

Раздел 3. Специальная физическая и техническая подготовка.

Раздел 4. Обучение технике фитнес-аэробики.

Раздел 5. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.05 Атлетическая гимнастика

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование компетентности в сфере физической культуры, ориентированной на способность использовать средства и методы атлетической гимнастики для сохранения и укрепления здоровья, психофизической, профессионально-прикладной и самоподготовки;

– содействие пропаганде здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

– укреплять здоровье, совершенствовать физическое развитие;

– формировать интерес к самостоятельным занятиям физическими упражнениями;

– сформировать интерес к атлетической гимнастике;

– выявить предрасположенности к силовым видам спорта;

– воспитывать морально-нравственные качества посредством атлетической гимнастики;

– содействовать развитию силовых способностей;

– формировать навык сохранения правильной осанки;

– достичь гармоничного физического развития;

– содействовать в формировании целостного представления об укреплении здоровья на основе знаний методики атлетической гимнастики;

– овладеть методами контроля при самостоятельных занятиях физическими упражнениями.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья

	УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	Знать: особенности дозирования физических нагрузок с учётом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося
		Уметь: творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья; построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности
		Владеть: навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса; широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности
	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психоэмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте
		Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры
		Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности; методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 328 часов, 0 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Учебно-методический раздел.

Раздел 2. Общеразвивающие упражнения.

Раздел 3. Специальная физическая и техническая подготовка.

Раздел 4. Обучение технике атлетической гимнастики.

Раздел 5. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.01.06 Оздоровительная физическая культура

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– обеспечение формирования личной физической культуры, самосовершенствования, успешного социального, профессионального и личностного развития лицам с отклонениями в состоянии здоровья, инвалидам;

– формирование способности применять здоровье сберегающие технологии с учётом физиологических особенностей организма для поддержания здорового образа жизни.

Задачи дисциплины:

– способствовать коррекции физического развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реабилитации двигательных функций организма;

– развивать физические качества и способности, совершенствовать функциональные возможности организма, способствовать укреплению индивидуального здоровья;

– культивировать понимание роли оздоровительной физической культуры в развитии личности и подготовке её к профессиональной деятельности;

– формировать знание научно-практических основ оздоровительной физической культуры и здорового образа жизни;

– формировать мотивационно-ценностное отношение к оздоровительной физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое самосовершенствование и самовоспитание, потребность в регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом;

– овладеть системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности;

– обеспечить общую и профессионально-прикладную физическую подготовленность, определяющую психофизическую готовность к будущей профессии;

– приобретать опыт творческого использования физкультурной деятельности для достижения жизненных и профессиональных целей.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Знать: содержание основных компонентов здорового образа жизни и теоретические основы здоровьесбережения; методику контроля физического развития (морфологические показатели), физической подготовленности (физические качества), уровня тренированности (состояние функциональных систем)
		Уметь: организовать свой образ жизни в соответствии с требованиями и нормами здоровьесберегающих технологий; анализировать полученные результаты о состоянии собственного здоровья, вести дневник самоконтроля; творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей
		Владеть: системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических

		способностей (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке); практическими навыками оценки уровня развития физических качеств и показателей собственного здоровья
	УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности	Знать: особенности дозирования физических нагрузок с учётом возраста, пола и уровня физического развития занимающегося
		Уметь: творчески применить личный опыт использования физкультурно-оздоровительной деятельности в достижении жизненных и профессиональных целей; понимать роль и способы воздействия физических нагрузок на организм занимающихся, чтобы грамотно, с физиологической точки зрения, управлять собственным процессом укрепления здоровья; построить как тренировочное занятие, так и составить программу тренировок для организации тренировочного процесса по избранному виду двигательной активности
		Владеть: навыками прогнозирования срочной и долговременной адаптации морфологических и функциональных показателей в динамике тренировочного процесса; широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности
	УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы производственной физической культуры, а также механизмы влияния физических упражнений на психоэмоциональное состояние и профилактику травматизма на рабочем месте
		Уметь: обеспечить должный уровень общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии, а также снизить негативное влияние профессиональной деятельности на здоровье посредством рационального применения полного комплекса средств, методов и форм физической культуры
		Владеть: широким набором методов и средств физической культуры и спорта для собственного физического развития, коррекции здоровья и восстановления работоспособности; методикой реализации принципов производственной физической культуры в трудовом коллективе и внутри отдельной организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 328 часов, 0 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы оздоровительной физической культуры.

Раздел 2. Средства физической культуры в регулировании физической работоспособности.

Раздел 3. Профилактика отклонений в состоянии здоровья средствами физической культуры.

Раздел 4. Методы регулирования психоэмоционального состояния.

Раздел 5. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.02.01 Управление персоналом в транспортной сфере

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование системного представления о природе управления персоналом в организации, как отрасли научного знания и формы социальной и профессиональной практики на примере транспортной сферы.

Задачи дисциплины:

– систематизация знаний об управлении персоналом;

– развитие навыков анализа и составления прогноза в области управления персоналом на примере транспортной сферы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Знать: концепции управления персоналом; методы анализа системы управления персоналом; методики прогнозирования состояния системы управления персоналом
		Уметь: выполнять анализ системы управления персоналом; доказательно формулировать обобщающие выводы о состоянии системы управления персоналом
		Владеть: навыками сбора информации о состоянии системы управления персоналом; навыками анализа и прогнозирования состояния системы управления персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 252 часа, 7 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Формирование кадрового потенциала в транспортной сфере.

Раздел 2. Управление обучением и развитием персонала транспортной сферы.

Раздел 3. Методические подходы к управлению персоналом в транспортной сфере.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.02.02 Политика управления персоналом на транспорте

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– создание общего видения политики управления персоналом организации, с учетом специфики транспортной отрасли.

Задачи дисциплины:

– упорядочение знаний об управлении персоналом;

– закрепление навыков анализа и формирования прогноза политики управления персоналом на примере транспортной сферы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Знать: этапы и элементы формирования политики управления персоналом; методы анализа политики управления персоналом; методики прогнозирования развития политики управления персоналом
		Уметь: выполнять анализ действующей политики управления персоналом; формулировать аналитические выводы о состоянии политики управления персоналом
		Владеть: навыками обобщения информации о действующей политике управления персоналом; навыками прогнозирования развития политики управления персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 252 часа, 7 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Политика формирования кадрового потенциала в транспортной сфере.

Раздел 2. Политика управления обучением и развитием персонала транспортной сферы.

Раздел 3. Методические подходы к управлению кадровой политикой в транспортной сфере.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний и умений, связанных с планированием работы, подготовкой и реализацией кадровой политики в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций, службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления, службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах, организациях, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Задачи дисциплины:

– развить способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач организации;

– развить способности использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

– овладеть знаниями основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

– овладеть знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; основы кадрового планирования в организации
		Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в части управления персоналом; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения
		Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования

		численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 180 часов, 5 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы.

Раздел 2. Кадровое планирование в организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.03.02 Развитие кадрового потенциала организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний и умений, связанных с планированием работы, подготовкой и реализацией кадровой политики в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций, службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления, службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах, организациях, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Задачи дисциплины:

– развить способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач организации;

– развить способности использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

– овладеть знаниями основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

– овладеть знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; основы кадрового планирования в организации
		Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации в части управления персоналом; прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения
		Владеть: методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; методами планирования

		численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 180 часов, 5 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Кадровая политика как инструмент развития кадрового потенциала.

Раздел 2. Кадровое планирование.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции социального управления персоналом организаций, основанного на корпоративных принципах.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания основ социального управления персоналом на корпоративных принципах;

– сформировать (на промежуточном уровне) у обучающихся умения анализа социальной ответственности персонала;

– овладеть навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: основные положения теории и принципы корпоративизма; основы теории корпоративного права; общую классификацию социальной ответственности как единой, состоящей из сторон: личной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности руководства и персонала
		Уметь: разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала корпорации; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по корпоративному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 288 часов, 8 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления.

Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.

Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик.

Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.04.02 Социальная политика организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование компетенции участия в разработке и осуществлении социальной политики организаций.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания основ социального управления персоналом организаций;

– сформировать (на промежуточном уровне) у обучающихся умения анализа социальной ответственности персонала;

– овладеть навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: основные положения теории, принципы и типы социальной политики; взаимосвязь государственной и организационной социальной политики; общую классификацию социальной ответственности как единой, состоящей из сторон: личной, профессиональной и организационной социальной ответственности руководства и персонала
		Уметь: разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала организаций; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 288 часов, 8 зачетных единиц.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1.Теоретические основы социальной политики.

Раздел 2. Общая классификация участников организационных отношений.

Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик, анализ социальной ответственности руководства и персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления персоналом в государственном и муниципальном секторах.

Задачи дисциплины:

– изучить теоретические и правовые основы государственного и муниципального управления в России и за рубежом;

– сформировать у обучающихся представление о специфике кадрового менеджмента в организациях государственного и муниципального секторов;

– изучить основы государственной и муниципальной службы;

– выработать системное представление о управлении персоналом в государственном и муниципальном секторах для обеспечения его эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: теоретические и организационно-правовые основы государственного и муниципального управления; иметь базовые представления о системе органов государственного и муниципального управления; основы государственной и муниципальной службы; особенности управления персоналом в государственном и муниципальных секторах; основы проведения оценки персонала в государственном и муниципальном секторах
		Уметь: осуществлять поиск и проводить анализ информации о деятельности органов государственного и муниципального управления; самостоятельно составлять документы, регламентирующие управление персоналом в организациях государственного и муниципального секторов; анализировать систему управления персоналом организаций государственного и муниципального секторов и обосновывать предложения по её совершенствованию; оценивать социально-экономическую эффективность системы управления персоналом в государственном и муниципальном секторах и мероприятий по её совершенствованию; проектировать и организовывать оценочные процедуры; оценивать эффективность управления персоналом в государственном и муниципальном секторах
		Владеть: методами поиска необходимой информации; навыками составления организационных документов, регламентирующих управление персоналом; основами правового регулирования управления персоналом в государственном и

		муниципальном секторах; методами оценки эффективности управления персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуально-методологические основы управления персоналом в государственном и муниципальных секторах.

Раздел 2. Кадровое обеспечение государственного и муниципального управления.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.05.02 Развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у студентов знаний, умений и навыков в области управления кадровым потенциалом в государственном и муниципальном секторах.

Задачи дисциплины:

– изучить теоретические и правовые основы государственного и муниципального управления в России и за рубежом;

– сформировать у обучающихся представление о специфике управления кадровым потенциалом в организациях государственного и муниципального секторов;

– изучить основы государственной и муниципальной службы;

– выработать системное представление о управлении персоналом в государственном и муниципальном секторах для обеспечения его эффективности;

– рассмотреть направления развития кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах;

– изучить методы оценки кадрового потенциала.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: теоретические и организационно-правовые основы государственного и муниципального управления; иметь базовые представления о системе органов государственного и муниципального управления; основы государственной и муниципальной службы; понятие кадрового потенциала, направления его развития и методы оценки; особенности управления персоналом в государственном и муниципальных секторах; основы проведения оценки персонала в государственном и муниципальном секторах
		Уметь: - осуществлять поиск и проводить анализ информации о деятельности органов государственного и муниципального управления; самостоятельно составлять документы, регламентирующие управление персоналом в организациях государственного и муниципального секторов; анализировать систему управления персоналом организаций государственного и муниципального сектора и обосновывать предложения по её совершенствованию; оценивать кадровый потенциал организаций в государственном и муниципальном секторах и обосновывать мероприятия по его развитию; проектировать и организовывать оценочные процедуры; оценивать эффективность функционирования и развития кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах

		Владеть: методами поиска необходимой информации; навыками составления организационных документов, регламентирующих управление персоналом; основами правового регулирования управления персоналом в государственном и муниципальном секторах; методами оценки кадрового потенциала, эффективности его функционирования и развития

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуально- методологические основы управления персоналом в государственном и муниципальных секторах.

Раздел 2. Кадровое обеспечение государственного и муниципального управления.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.06.01 Риск-менеджмент в управлении персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование системы базовых понятий в области риск-менеджмента;

– расширение спектра умений и навыков по совершенствованию систем управления персоналом с использованием методов риск-менеджмента.

Задачи дисциплины:

– изучение задач, законов и принципов риск-менеджмента в управлении персоналом;

– овладение навыками проведения анализа рисков функций управления персоналом;

– освоение методов риск-менеджмента в управлении персоналом;

– формирование навыков прогнозирования кадровых рисков.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: основы риск-менеджмента; виды рисков в системе управления персоналом
		Уметь: классифицировать риски в системе управления персоналом; разрабатывать программы минимизации рисков в управлении персоналом
		Владеть: методами риск-менеджмента; приемами составления прогноз кадровых рисков

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуальные основы риск-менеджмента в управлении персоналом.

Раздел 2. Основы управления кадровыми рисками.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.06.02 Управление кадровыми рисками

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование представлений в области управления рисками;

– формирование умений и навыков по прогнозированию кадровых рисков и созданию программ их профилактики.

Задачи дисциплины:

– изучение основных положений управления рисками, связанными с персоналом;

– получение навыков проведения анализа рисков в сфере управления персоналом;

– освоение применения методов управления рисками в управлении персоналом с учетом прогнозных значений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: базовые понятия управления рисками; подходы к классификации и прогнозированию рисков в системе управления персоналом
		Уметь: классифицировать риски в системе управления персоналом; разрабатывать программы минимизации рисков в управлении персоналом
		Владеть: методами управления рисками в сфере управления персоналом; приемами повышения кадровой безопасности организации на основании прогнозных значений

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Концептуальные основы управления кадровыми рисками.

Раздел 2. Методические основы управления кадровыми рисками.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование теоретических знаний и возможности реализовать практические навыки в области мониторинга социально-трудовой сферы.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об системах и механизмах проведения мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии;

– сформировать у обучающихся знания об правовых основах мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии;

– сформировать у обучающихся умения в области выбора методов регулирования социально-трудовых отношений;

– сформировать у обучающихся умения проведения научно-аналитических работ в области мониторинга социально-трудовой сферы;

– сформировать у обучающихся умения разработки программ мониторинга социально-трудовой сферы;

– сформировать у обучающихся навыки оценки эффективности мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом; методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации мониторинг социально-трудовой сферы; разрабатывать и реализовывать программы мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии или в организации; использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения мониторинга социально-трудовой сферы; навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы.

Раздел 2. Практический мониторинг.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование теоретических знаний и практических навыков в области исследований социальных отношений в коллективе.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об системах и механизмах проведения исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся знания об правовых основах исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся умения в области выбора методов исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся умения проведения научно-аналитических работ в области исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся умения разработки программ исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся навыки оценки эффективности исследований социальных отношений в коллективе.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и исследований социальных отношений в коллективе в целом; методы проведения исследований социальных отношений в коллективе
		Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации исследований социальных отношений в коллективе; разрабатывать и реализовывать программы исследований социальных отношений в коллективе на предприятии или в организации; использовать методы проведения исследований социальных отношений в коллективе
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения исследований социальных отношений в коллективе; навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы социальных отношений в коллективе.

Раздел 2. Практический мониторинг.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.08.01 Комплексный управленческий анализ

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– освоение теоретических знаний в области управленческого анализа;

– приобретение умений применять теоретические знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность;

– формирование компетенций, позволяющих принимать эффективные управленческие решения в области экономической деятельности организаций.

Задачи дисциплины:

– изучить теоретические основы управленческого анализа, определяющих выбор системы соответствующих показателей, последовательность проведения аналитических процедур, построение факторных связей, методику их исследования;

– изучить информационную базу управленческого анализа деятельности предприятия;

– закрепить знания по методике решения практических задач, связанных с контролем за ходом выполнения плана по производству и реализации продукции (товаров, работ, услуг), оценкой эффективности использования всех видов хозяйственных ресурсов и выявлением резервов ее роста, управлением затратами;

– развить навыки формирования выводов по результатам проведенного анализа и разработки рекомендаций по реализации выявленных резервов и повышению эффективности деятельности предприятий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.1 Подбирает информацию для прогнозирования и проведения комплексного управленческого анализа	Знать: сущность и содержание комплексного управленческого анализа, его место в системе управления; систему экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, направления и принципы управленческого анализа
		Уметь: проводить расчеты экономических показателей, применять методы факторного анализа для выявления резервов улучшения деятельности; доказательно формулировать обобщающие выводы и предложения по повышению эффективности хозяйствен-ной деятельности организации
		Владеть: навыками сбора информации для управленческого анализа и проведения аналитических расчетов
	ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Знать: методы управленческого анализа
		Уметь: давать аналитическое обоснование управленческих решений, в том числе по развитию кадрового потенциала
		Владеть: навыками и умениями интерпретации и обобщения

		результатов управленческого анализа

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность комплексного анализа деятельности предприятия. Информационная база комплексного анализа деятельности предприятия.

Раздел 2. Этапы проведения комплексного управленческого анализа.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.08.02 Анализ управленческих ситуаций

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– освоение теоретических знаний в области управленческого анализа;

– приобретение умений применять теоретические знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность;

– формирование компетенций, позволяющих принимать эффективные управленческие решения в области экономической деятельности организаций.

Задачи дисциплины:

– изучить теоретические основы управленческого анализа, определяющие выбор системы соответствующих показателей, последовательность проведения аналитических процедур, построение факторных связей, методику их исследования;

– изучить информационную базу управленческого анализа деятельности предприятия;

– закрепить знания по методике решения практических задач, связанных с контролем за ходом выполнения плана по производству и реализации продукции (товаров, работ, услуг), оценкой эффективности использования всех видов хозяйственных ресурсов и выявлением резервов ее роста, управлением затратами;

– развить навыки формирования выводов по результатам проведенного анализа и разработки рекомендаций по реализации выявленных резервов и повышению эффективности деятельности предприятий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.1 Подбирает информацию для прогнозирования и проведения комплексного управленческого анализа	Знать: методики проведения аналитических расчетов для обоснования управленческих решений в различных сферах деятельности; методы управленческого анализа
		Уметь: рассчитывать экономические результаты, определять экономический эффект и экономическую эффективность разрабатываемых управленческих решений; доказательно формулировать обобщающие выводы и предложения по повышению эффективности хозяйственной деятельности организации
		Владеть: навыками сбора информации для управленческого анализа и проведения аналитических расчетов; навыками применения методики управленческого анализа деятельности организаций и использования ресурсов для их достижения
	ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и	Знать: порядок использования результатов управленческого анализа в управлении организацией
		Уметь: давать аналитическое обоснование управленческих

	прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	решений, в том числе по развитию кадрового потенциала
		Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических результатов деятельности организаций

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Порядок проведения анализа управленческих ситуаций. Информационная база проведения анализа деятельности предприятия.

Раздел 2. Система показателей для анализа управленческих ситуаций.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области проведения психодиагностических исследований персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об основных технологиях проведения оценки персонала;

– сформировать у обучающихся умения определять цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами развития организации;

– сформировать у обучающихся навыки применения полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: значение и функции психодиагностических методик в системе управления персоналом; сферы применения наиболее универсальных психодиагностических методик; основные технологии проведения оценки персонала
		Уметь: использовать необходимый психодиагностический инструментарий в исследованиях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала; определять цели, задачи и виды оценки в соответствии со стратегическими планами организации (в том числе для различных категорий), организовывать разработку и применение различных технологий оценки персонала с учетом конкретных организационных условий; использовать результаты оценки персонала при формировании кадровой политики организации
		Владеть: навыками оценки профессионально важных качеств (компетенций) различных категорий персонала; навыками использования полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений; практическими навыками применения основных методов психодиагностики в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики.

Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике.

Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области проведения психодиагностических исследований персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об основных технологиях проведения оценки персонала, в том числе с использованием психодиагностического тестирования;

– сформировать у обучающихся умения определять цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами развития организации;

– сформировать у обучающихся навыки применения полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: значение и функции психодиагностических методик в системе управления персоналом, в том числе особенности использования психодиагностического тестирования; сферы применения наиболее универсальных психодиагностических методик; основные технологии проведения оценки персонала
		Уметь: использовать необходимый психодиагностический инструментарий в исследованиях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала, в том числе психодиагностические тесты; определять цели, задачи и виды оценки в соответствии со стратегическими планами организации (в том числе для различных категорий), организовывать разработку и применение различных технологий оценки персонала с учетом конкретных организационных условий; использовать результаты оценки персонала при формировании кадровой политики организации
		Владеть: навыками оценки профессионально важных качеств (компетенций) различных категорий персонала, в том числе с использованием психодиагностических тестов; навыками использования полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений; практическими навыками применения основных методов психодиагностики в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики.

Раздел 2. Психологическое тестирование.

Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.10.01 Проектирование в кадровом менеджменте

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих владение навыками анализа показателей социально-экономической эффективности деятельности организации, навыками разработки мероприятий, обеспечивающих улучшение управление персоналом организации любой организационно-правовой формы.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания анализа информации социально-экономической эффективности;

– сформировать у обучающихся умения в постановке цели и выбора путей её достижения в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы;

– сформировать навык находить организационно-управленческие и социально-экономические решения, а также разработки алгоритма их реализации в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: способы восприятия, социально - экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально- экономические проблемы и процессы организации; способы разработки алгоритма организационно управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации
		Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы;умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по

		улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основные правила проектирования в кадровом менеджменте.

Раздел 2.Характеристика предприятия как объекта исследования.

Раздел 3. Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход к управлению персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих владение навыками анализа показателей социально-экономической эффективности деятельности организации, навыками разработки мероприятий, обеспечивающих улучшение управление персоналом организации любой организационно-правовой формы.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания анализа информации социально-экономической эффективности;

– сформировать у обучающихся умения в постановке цели и выбора путей её достижения в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы;

– сформировать навык находить организационно-управленческие и социально-экономические решения, а также разработки алгоритма их реализации в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: способы восприятия, социально - экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально - экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы
		Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-

		правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основные правила проектирования в кадровом менеджменте.

Раздел 2. Характеристика предприятия как объекта исследования.

Раздел 3.Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование аналитического мышления путем усвоения методологических основ и приобретения практических навыков анализа трудовых показателей.

Задачи дисциплины:

– сформировать у студентов понимание содержания и методики расчета трудовых показателей, а также характера взаимосвязи между показателями и влияющими на них факторами;

– способствовать освоению необходимой и достаточной информационной базы для решения задач анализа и планирования трудовых показателей;

– сформировать навыки планирования, составления аналитических заключений, подготовки выводов по результатам проведенного анализа и рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: основные направления анализа трудовых показателей; методы и приемы анализа и планирования трудовых показателей; направления использования результатов анализа трудовых показателей
		Уметь: проводить комплексный анализ трудовых показателей; умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; составлять аналитические заключения по результатам проведенного анализа
		Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; навыками анализа основных трудовых показателей экономического субъекта; навыками разработки рекомендаций по повышению эффективности системы управления персоналом
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Знать: организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей экономического субъекта; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; содержание нормирования и регламентации труда персонала
		Уметь: применять полученные знания учебной дисциплины в профессиональной деятельности; анализировать производительность

		труда и расходы на персонал организации; разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению трудовых показателей
		Владеть: методикой экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала; способностью устанавливать и применять основные трудовые нормы и нормативы для совершенствования трудовой деятельности; навыками составления аналитических заключений по результатам проведенного анализа

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Методические основы анализа и моделирования трудовых показателей.

Раздел 2. Применение экономико-математических методов и моделей в процессе анализа трудовых показателей.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– овладение обучающимися важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых ресурсов, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению их использования.

Задачи дисциплины:

– сформировать понимание содержания и методики анализа трудовых ресурсов, а также характера взаимосвязи между показателями и влияющими на них факторами;

– приобрести умение формировать необходимую и достаточную информационную базу для решения задач анализа и планирования трудовых ресурсов;

– овладеть навыками составления планов, аналитических заключений, подготовки выводов по результатам проведенного анализа и рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятий.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: основные направления анализа трудовых ресурсов; основные принципы проведения анализа показателей по труду организации; принципы оптимизации документооборота и схемы взаимодействия между подразделениями, основы кадрового планирования в организации
		Уметь: применять основные правила прогнозирования и планирования потребности организации в персонале; соотносить потребности организации в персонале со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать эффективные мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала
		Владеть: основными навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры; методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; навыками разработки локальных нормативных актов, в области организации труда
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Знать: организационно-экономические нормативы и анализ трудовых ресурсов экономического субъекта; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; содержание нормирования и регламентации труда персонала
		Уметь: применять полученные знания учебной дисциплины в

		профессиональной деятельности; анализировать производительность труда и расходы на персонал организации; разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению трудовых показателей
		Владеть: методикой экономической оценки человеческого капитала и трудового потенциала; способностью устанавливать и применять основные трудовые нормы и нормативы для совершенствования трудовой деятельности; навыками составления аналитических заключений по результатам проведенного анализа

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Методические основы анализа и моделирования трудовых ресурсов организации.

Раздел 2. Методы экономико-математического моделирования трудовых ресурсов организации.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе формирование теоретической ориентации в сфере оплаты труда персонала через развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности использования фонда оплаты труда персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать знания по теоретическим основам оплата труда персонала;

– сформировать умения в планировании, учете и анализе расходования фонда оплаты труда;

– сформировать навыки создания системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонал; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Уметь: применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании
		Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике; навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность
	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; особенности организации оплаты труда различных групп работников (персонал отраслей бюджетной сферы, высшие должностные лица компании, предприниматели)
		Уметь: использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации

		Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Оплата труда и ее организация на предприятиях.

Раздел 2. Мотивация и стимулирование оплаты труда.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе формирование теоретической ориентации в сфере трудовой мотивации персонала через развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности систем мотивации и стимулирования персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать знания по теоретическим основам трудовой мотивации персонала;

– сформировать умения в планировании, учете и анализе расходования фонда оплаты труда;

– сформировать навыки создания системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Уметь: применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании
		Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике; навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность
	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; особенности организации оплаты труда различных групп работников (персонал отраслей бюджетной сферы, высшие должностные лица компании предприниматели
		Уметь: использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации

		Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала.

Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.13.01 Основы управленческого консультирования

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование системы базовых понятий в области управленческого (в том числе кадрового) консалтинга;

– расширение способности систематизировать и анализировать, конкретизировать и обобщать методы развития персонала.

Задачи дисциплины:

– изучить задачи, этапы, модели, типы консультирования и типы концепций консультирования;

– освоить навыки анализа формальных и неформальных составляющих организаций;

– освоить методы оценки трудовых коллективов и проблем управления ими.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: особенности управленческого консультирования, задачи консультирования; этапы консультационного процесса, модели консультирования; типы консультирования, типы концепций консультирования; виды и назначение документов по кадровой политике и кадровому планированию
		Уметь: анализировать и оптимизировать систему управления организацией, в том числе подсистему по управлению персоналом; оказывать консультации при решении управленческих задач планированию; применять инструменты формирования и воспитания трудового коллектива; составлять документы по кадровой политике и кадровому планированию
		Владеть: приемами кадрового консалтинга; подходами к прогнозу возможных кадровых рисков в обеспечении организации персоналом; навыками разработки документов по кадровой политике и кадровому планированию

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы управленческого консультирования.

Раздел 2. Результаты управленческого консультирования.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.13.02 Кадровый консалтинг

1 Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

– формирование знаний и умений по консалтинговой деятельности, в том числе в области системы и технологии управления персоналом, а также по составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы организации;

– тренировка навыков выявления недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в области управления персоналом организации;

– формирование умений и навыков по оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем, в том числе по разработке и внедрению корпоративных стандартов в области управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– изучить методы диагностики системы и технологии управления персоналом;

– научить формулировать цели и задачи оптимизации системы управления персоналом;

– сформировать навыки по разработке и внедрению корпоративных стандартов в области управления персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: цели и задачи кадрового консалтинга; элементы системы управления персоналом, подлежащие обследованию в рамках кадрового консалтинга и методы их исследования; состав и содержание документов по кадровой политике и кадровому планированию
		Уметь: формулировать цели и задачи кадрового консалтинга; выбирать элементы системы управления персоналом, подлежащие обследованию в рамках кадрового консалтинга и методы их исследования; составлять документы по кадровой политике и кадровому планированию
		Владеть: приемами кадрового консалтинга; подходами к прогнозу возможных кадровых рисков в обеспечении организации персоналом; навыками разработки и внедрения документов по кадровой политике и кадровому планированию

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Роль кадрового консалтинга в обеспечении организации персоналом.

Раздел 2. Диагностика системы управления персоналом в кадровом консалтинге. Методы кадрового консалтинга.

Раздел 3. Эффективность кадрового консалтинга.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков обеспечения организации персоналом на основе оптимального выбора способов и методов привлечения персонала, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

– освоить теории обеспечения организации персоналом: источники, технологии, методики привлечения;

– изучить основы формирования требований к вакантной должности;

– сформировать умение собирать, анализировать и структурировать информацию о внешнем и внутреннем рынках труда;

– овладеть способами и методами привлечения персонала из внутренних и внешних источников на вакантные должности организации;

– овладеть навыками документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска и привлечения персонала на вакантные должности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: источники обеспечения организации кадрами, технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, особенностях рынка труда, включая информацию о кандидатах и предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Владеть: технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; навыками ведения информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Маркетинг как инструмент обеспечения организации персоналом.

Раздел 2. Реализация HR-бренд концепции.

Раздел 3. Управление маркетингом персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.14.02 Система обеспечения организации персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков обеспечения организации персоналом на основе оптимального выбора способов и методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

– освоить теории обеспечения организации персоналом: источники, технологии, методики поиска, привлечения, подбора и отбора;

– изучить основы формирования требований к вакантной должности;

– сформировать умение собирать, анализировать и структурировать информацию о внешнем и внутреннем рынках труда;

– овладеть способами и методами поиска, привлечения, подбора и отбора персонала из внутренних и внешних источников на вакантные должности организации;

– овладеть навыками документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: источники обеспечения организации кадрами, техно-логии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, особенностях рынка труда, включая информацию о кандидатах и предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Владеть: технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; навыками ведения информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Маркетинг как элемент системы обеспечения организации персоналом.

Раздел 2. Наем как элемент системы обеспечения организации персоналом.

Раздел 3. Расстановка как элемент системы обеспечения организации персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области управление социальным развитием персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об инструментах анализа и диагностики социальной сферы организации;

– сформировать у обучающихся умения оценивать результативность процесса социального развития персонала;

– сформировать у обучающихся навыки разработки предложений по совершенствованию социальной структуры организации, положений деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом; документационную базу, сопровождающую процесс социального развития персонала в организации; технологии оценки эффективности социального управления персоналом
		Уметь: составлять план социального развития организации; составлять социальный паспорт организации; разрабатывать положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности персонала
		Владеть: навыками разработки и реализации плана социального развития персонала; навыками разработки социального паспорта организации и владения инструментарием расчета его показателей; навыками оценки экономической и социальной эффективности процесса социального управления персоналом в организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальная сфера организации.

Раздел 2. Социальное развитие персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.15.02 Развитие человеческого потенциала в организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области управления человеческим потенциалом в организации.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об инструментах анализа и диагностики человеческого потенциала организации;

– сформировать у обучающихся умения оценивать результативность процесса социального управления;

– сформировать у обучающихся навыки разработки предложений по совершенствованию процесса развития человеческого потенциала в организации, социальной структуры организации, положений деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом; документационную базу, сопровождающую процесс развитие человеческого потенциала в организации; показатели, характеризующие результативность функционирования процесса развития человеческого потенциала в организации
		Уметь: составлять план социального развития организации, социальный паспорт организации; разрабатывать положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности персонала; работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области развития человеческого потенциала в организации
		Владеть: навыками разработки и реализации плана социального развития персонала, социального паспорта организации и владения инструментарием расчета его показателей; навыками оценки экономической и социальной эффективности процесса социального развития персонала в организации; навыками разработки мероприятий по совершенствованию процесса развития человеческого потенциала в организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальная сфера организации.

Раздел 2. Социальное развитие персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование умения и навыков студента для оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также определение направления повышения эффективности персонала с учетом диагностики его компетенций.

Задачи дисциплины:

– дать представление о современном состоянии развития теории и практики управления эффективностью персонала;

– сформировать навыки и умения оценки компетенций персонала с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: способы восприятия, социально - экономического анализа и обобщения информации; нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации;использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы
		Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно - правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения по социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с	Знать: показатели, характеризующие результативность функционирования

проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	системы управления качеством трудовых ресурсов;принципы и методы оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации и принятием организационно-управленческих решений по развитию персонала
		Уметь: работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области управления эффективностью системы управления персоналом; разрабатывать критерии оценки персонала и оценивать их влияние на процесс принятия решений в организации
		Владеть: навыками работы с нормативными актами и справочно-правовыми системами; навыками разработки мероприятий по совершенствованию процессов в управлении эффективностью персонала
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений в области управления эффективностью персонала; особенности эффективности персонала с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов
		Уметь: применять принцип системного подхода к управлению эффективностью персонала
		Владеть: навыками разработки мероприятий по непрерывному повышению эффективности персонала с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Знать: сущность процессов оценки и аттестации персонала в организации;методы оценки качества подготовки персонала; оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе для целей аттестации персонала
		Уметь: разрабатывать оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе для целей аттестации персонала
		Владеть: способами разработки оценочных критериев профессиональных компетенций, в том числе для целей аттестации персонала

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основные понятия системы управления эффективностью персонала.

Раздел 2. Методология системы управления эффективностью персонала

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование умения и навыков студента для оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также определения направления повышения эффективности персонала с учетом диагностики его компетенций.

Задачи дисциплины:

– дать представление о современном состоянии развития теории и практики оценки человеческого капитала и трудового потенциала в организации;

– сформировать навыки и умения оценки компетенций персонала с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: способы восприятия, социально - экономического анализа и обобщения информации;нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы
		Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с	Знать: показатели, характеризующие результативность функционирования

проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	системы управления качеством трудовых ресурсов; принципы и методы оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации и принятием организационно-управленческих решений по развитию персонала
		Уметь: работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области системы управления эффективностью персонала; разрабатывать критерии оценки персонала и оценивать их влияние на процесс принятия решений в организации
		Владеть: навыками работы с нормативными актами и справочно-правовыми системами; навыками разработки мероприятий по совершенствованию процессов в управлении эффективностью персонала
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений в области управления эффек тивностью персонала; особенности эффективности персонала с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов
		Уметь: применять принцип системного подхода к управлению эффективностью персонала
		Владеть: навыками разработки мероприятий по непрерывному повышению эффективности персонала с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Знать: сущность процессов оценки и аттестации персонала в организации; методы оценки качества подготовки персонала; оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе для целей аттестации персонала
		Уметь: разрабатывать оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе для целей аттестации персонала
		Владеть: способами разработки оценочных критериев про-фессиональных компетенций, в том числе для целей аттестации персонала

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1.Основные понятия системы управления эффективностью персонала.

Раздел 2. Критерии и методы оценки профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков администрирования и документационного сопровождения основных кадровых процессов, в том числе по вопросам привлечения человеческих ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать знания теоретической основы процесса документационного обеспечения управления персоналом, в том числе нормативные документы по делопроизводству, а также акты, содержащие нормы трудового права, необходимые для кадровой работы;

– сформировать умения разработки локальных нормативных актов организации, касающихся процессов управления персоналом;

– сформировать навыки администрирования и документационного сопровождения мероприятий по работе с персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.1 Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	Знать: основы документооборота и документационного обеспечения процесса управления персоналом; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; основы архивного законодательства и нормативные правовые акты РФ в части ведения документации по персоналу
		Уметь: обеспечивать документационное сопровождение кадровых процессов; оформлять документы по вопросам обеспечения организации кадровыми ресурсами; разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала
		Владеть: навыками документационного сопровождения персонала на различных этапах работы в организации; навыками разработки организационно-распорядительной документации; навыками анализа процессов документооборота, локальных нормативных актов по вопросам обеспечения организации персоналом

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Роль делопроизводства в совершенствовании администрирования предприятий и учреждений.

Раздел 2. Особенность подготовки и оформления отдельных видов управленческих документов.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.17.02 Делопроизводство

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков администрирования и документационного сопровождения мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разработка локальных нормативных актов направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать теоретические основы процесса документационного обеспечения управления персоналом;

– сформировать умения в процессе создания локальных нормативных актов организации по вопросам управления персоналом;

– сформировать навыки администрирования и документационного сопровождения мероприятий по работе с персоналом.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.1 Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	Знать: особенности работы с кадровой документацией, в том числе по привлечению персонала в организацию; правила оформления документов по сопровождению трудовой деятельности работников; правила разработки локальных нормативных актов организации
		Уметь: разрабатывать ОРД; оформлять процедуры приема, передвижения, увольнения и другие кадровые процессы; формировать локальные нормативные акты, в том числе, по привлечению персонала в организацию
		Владеть: навыками составления разработки и внедрения организационно-распорядительной документации и локальных нормативных актов, регламентирующих процесс управления персоналом; навыками документационного сопровождения основных кадровых процессов; навыками разработки документации по привлечению трудовых ресурсов в организацию

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Нормативно-правовая база делопроизводства как основа документационного сопровождения управленческих функций.

Раздел 2. Особенность подготовки и оформления отдельных видов управленческих документов.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания теоретических основ применения компетентностного подхода к управлению персоналом в организации;

– сформировать у обучающихся умения использовать различные подходы к разработке модели компетенций в организации;

– сформировать у обучающихся навыки организации деятельности по разработке внедрению и использованию модели компетенций в управлении персоналом организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: сущность компетентностного подхода в управлении персоналом; процесс разработки модели компетенций; сферы практического применения модели компетенций в управлении персоналом
		Уметь: использовать различные подходы к разработке модели компетенций в организации; применять модель компетенций при решении профессиональных задач в области управления персоналом; применять модель компетенций как инструмент оценки персонала в организации
		Владеть: инструментами компетентностного подхода и их применения в профессиональной деятельности; навыками по разработке модели компетенций и применению ее при отборе кандидатов, оценке, обучении, управлении карьерой и разработке системы мотивации персонала организации; навыками организации деятельности по разработке, внедрению и использованию модели компетенций в управлении персоналом организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы компетентностного подхода в управлении персоналом.

Раздел 2. Практическое применение компетентностного подхода в управлении персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков применения современных оценочных технологий в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания теоретических основ применения оценочных технологий в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся умения использовать различные методы оценки персонала на практике;

– сформировать у обучающихся навыки проведения оценки персонала в организации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: сущность оценки персонала организации; критерии оценки персонала и подходы к оценке персонала, применяемые на практике; современные методы оценки персонала
		Уметь: использовать различные подходы к оценке персонала в организации; применять оценочные технологии при решении профессиональных задач в области управления персоналом; применять модель компетенций как инструмент оценки персонала в организации
		Владеть: инструментами оценки персонала организации; навыками применения современных оценочных технологий в профессиональной деятельности; навыками организации деятельности по оценке персонала управлении персоналом организации

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы оценки персонала.

Раздел 2. Практические аспекты оценочных технологий персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся компетенции по разработке локальных нормативных актов организации в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление об основных функциях, задачах и структуре HR-службы;

– сформировать у обучающихся навыки разработки и применения показателей эффективности HR-службы;

– сформировать у обучающихся способность применять и самостоятельно разрабатывать локальные нормативные акты, находящиеся в компетенции HR-службы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.1 Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	Знать: федеральные и локальные нормативные документы, находящиеся в компетенции HR-службы;систему, процессы и структуру управления организацией и персоналом
		Уметь: разбираться в нормативной базе и правильно толковать применение локальных нормативных актов в профессиональной деятельности; просчитывать последствия применения юридических норм в кадровом менеджменте
		Владеть: технологией разработки локальных нормативных актов, документов служебного пользования, находящихся в компетенции HR-службы; способами практико-применения локальных нормативных актов, находящихся в компетенции HR-службы

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1.Организация HR-службы: цели, задачи, функции.

Раздел 2. Стратегии и политики системы управления персоналом.

Аннотация рабочей программы дисциплины
Б1.В.ДВ.19.02 Кадровая служба предприятия

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся компетенции по разработке локальных нормативных актов организации в сфере управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся представление об основных функциях, задачах и структуре HR-службы;

– сформировать у обучающихся умения разработки и применения показателей эффективности HR-службы в целом и менеджера по персоналу, в частности;

– сформировать у обучающихся навык применять и самостоятельно разрабатывать локальные нормативные акты, находящиеся в компетенции HR-службы.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.1 Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	Знать: федеральные и локальные нормативные документы, находящиеся в компетенции HR-службы; систему, процессы и структуру управления организацией и HR-службой
		Уметь: разбираться в нормативной базе и правильно толковать применение локальных нормативных актов в профессиональной деятельности; прогнозировать последствия применения юридических и служебных документов в профессиональной деятельности
		Владеть: технологией разработки локальных нормативных актов, документов служебного пользования, находящихся в компетенции HR-службы; способами практико-применения локальных нормативных актов, находящихся в компетенции HR-службы

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1.Организация HR-службы: цели, задачи, функции.

Раздел 2.Стратегии и политики в сфере управления персоналом.

Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика

1 Цели и задачи прохождения практики

Цели прохождения практики:

– практическое освоение теоретических знаний полученных при изучении базовых дисциплин;

– формирование умения систематизации ознакомительной информации о внутренней и внешней средах организации;

– формирование навыков обработки, упорядочения и представления полученной в результате практического изучения информации.

Задачи практики:

– изучить применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;

– изучить организационную структуру организации (ОАО «РЖД», ИрГУПС) и действующей в нем системы управления, ознакомление с содержанием основных работ;

– изучить основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, системы документооборота организации.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи	Знать: организационную структуру управления персоналом; основные методы сбора, обработки и анализа внешней и внутренней информации об объекте и предмете практики; переменные внешней и внутренней среды объекта практики
		Уметь: применять знания (на промежуточном уровне) орга-низационной и управленческой теории в части работы с персоналом; систематизировать и анализировать полученную информацию о внешней и внутренней среде организации; формулировать основные выводы из собранной информации
		Владеть: навыками верификации (подтверждения и проверки) информации о внешней и внутренней среде объекта и предмета практики; навыками систематизации полученной в результате исследования информации; навыками анализа внешней и внутренней среды организации и формулирования выводов
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: источники и методы поиска информации об объекте и предмете практики; способы структурирования информации; способы анализа и синтеза информации
		Уметь: систематизировать информацию об объекте; формулировать основные выводы проведенного изучения;

		оценивать практические последствия возможных решений задач практики
		Владеть: навыками структурированного изложения собранной информации; навыками систематизации полученной в результате изучения информации; навыками обоснования выводов о состоянии объекта и предмета практики

3 Общая трудоемкость практики составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Подготовка отчета по практике.

Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)

1 Цели и задачи прохождения практики

Цели прохождения практики:

– практическое освоение теоретических знаний полученных при изучении базовых дисциплин;

– формирование умений анализа внутренней и внешней среды организации;

– формирование навыков обработки и систематизации полученной в результате исследования информации.

Задачи практики:

– провести анализ внутренней и внешней среды объекта исследования с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов;

– описать систему управления персоналом объекта исследования с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов;

– представить решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации;

– представить характеристику внутренней и внешней среды объекта исследования с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов;

– приобрести практические навыки разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: сущность процесса управления персоналом; основные методы сбора, обработки и анализа внешней информации в сфере управления персоналом; составляющие характеристики внешней среды организации
		Уметь: систематизировать и анализировать информацию о внешней среде организации; идентифицировать информацию при ее сборе и обработке; формулировать основные выводы проведенного исследования
		Владеть: навыками анализа внешней среды организации; навыками систематизации полученной в результате исследования информации; навыками обоснования предложенных рекомендаций по совершенствованию внешней среды организации
	ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные методы сбора, обработки и анализа внутренней информации в сфере управления персоналом; составляющие характеристики внутренней среды организации; сущность понятия социологические данные в сфере управления персоналом; методы социологического анализа, используемые в исследовании системы управления персоналом; методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

		Уметь: систематизировать и анализировать информацию о внутренней среде организации; идентифицировать информацию при ее сборе и обработке; формулировать основные выводы проведенного исследования; анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации; использовать основные теории и принципы социологии организаций в процессе решения практических задач в сфере управления персоналом; осуществлять социологический анализ внутренней и внешней среды организации
		Владеть: навыками анализа внутренней среды организации; навыками систематизации полученной в результате исследования информации; навыками обоснования предложенных рекомендаций по совершенствованию внутренней среды организации; навыками проведения социологического исследования в изучении системы управления персоналом; навыками проведения социологического анализа внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений; навыками изучения социальных процессов в организации
	ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	Знать: сущность понятия социологические данные в сфере управления персоналом; методы социологического анализа, используемые в исследовании системы управления персоналом; методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития
		Уметь: анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации; использовать основные теории и принципы социологии организаций в процессе решения практических задач в сфере управления персоналом; осуществлять социологический анализ внутренней и внешней среды организации
		Владеть: навыками проведения социологического исследования в изучении системы управления персоналом; навыками проведения социологического анализа внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений; навыками изучения социальных процессов в организации
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.3 Использует поисковые системы, внутренние и внешние информационные ресурсы в управлении персоналом	Знать: понятие информационно-поисковых систем; понятие внутренних информационных ресурсов; понятие внешних информационных ресурсов
		Уметь: оценивать внутреннюю и внешнюю среду организации на основе информации, полученной с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов; собирать и анализировать информацию о

		внутренней среде организации, с использованием внутренних и внешних информационных ресурсов; строить прогнозы для развития внутренней среды организации, с применением внутренних и внешних информационных ресурсов
		Владеть: навыками работы с информационно-поисковыми системами; навыками идентификации внутренних и внешних информационных ресурсов; навыками анализа внутренней и внешней среды организации на основе внутренних и внешних информационных ресурсов

3 Общая трудоемкость практики составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Подготовка отчета по практике.

Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая)

1 Цели и задачи прохождения практики

Цели прохождения практики:

– закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом;

– приобретение практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации;

– приобретение практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом – базы практики.

Задачи практики:

– закрепить теоретическую подготовку обучающихся по формированию системы управления персоналом организации в целом, отдельных функциональных подсистем и технологий управления персоналом;

– приобрести практическое умение решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации;

– приобрести практические навыки разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом – базы практики.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2 Составляет документы и ведет учет решений по оперативному управлению персоналом, опирается на них в практической работе	Знать: нормы трудового права, необходимые для разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда; технологии разработки организационной и функционально - штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда
		Уметь: разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках); разрабатывать основную документационную базу предприятия относительно организации труда
		Владеть: навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках; навыками разработки документационной базы, отражающей основные правила и регламентацию процесса организации труда персонала
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления	Знать: методы принятия оптимальных организационно-управленческих решений в области управления

условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	эффективностью персонала; особенности эффективности персонала с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов
		Уметь: применять принцип системного подхода к управлению эффективностью персонала
		Владеть: навыками разработки мероприятий по непрерывному повышению эффективности персонала с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов

3 Общая трудоемкость практики составляет 216 часов, 6 зачетных единиц.

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Подготовка отчёта по практике.

Аннотация рабочей программы практики
Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика

1 Цели и задачи прохождения практики

Цель прохождения практики:

– закрепление и углубление теоретических знаний, приобретение практических навыков и опыта в выполнении профессиональных функций в области управления персоналом организации, применение полученных специальных знаний по управлению организацией для решения конкретных управленческих задач в сфере управления персоналом.

Задачи практики:

– приобрести практические навыки разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации;

– углубить практический опыт анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умению применять их на практике;

– усовершенствовать умения и навыки в сфере кадрового документооборота.

2 Требования к результатам прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Знать: методы сбора информации для анализа системы управления персоналом; методы анализа системы управления персоналом; методики прогнозирования состояния системы управления персоналом; методы развития кадрового потенциала организации
		Уметь: собирать и обрабатывать информации для анализа системы управления персоналом; выполнять анализ системы управления персоналом; доказательно формулировать обобщающие выводы о состоянии системы управления персоналом; применять методы развития кадрового потенциала организации
		Владеть: навыками сбора информации о состоянии системы управления персоналом; навыками анализа и прогнозирования состояния системы управления персоналом; методами развития кадрового потенциала организации
ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах,	ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное	Знать: теорию о целевых ориентирах трудового и социального развития персонала; методы определения потребности в кадрах; теортичские аспекты документационного

разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	сопровождения мероприятий, направленных на повышение социально-экономической эффективности трудового и социального развития персонала
		Уметь: выполнять анализ целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; документально оформлять мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности, подбирать методы определения потребности в кадрах
		Владеть: навыками анализа целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; навыками применения методов определения потребности в кадрах, навыками определения социально-экономической эффективности предложенных мероприятий
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: методы оценки персонала организации; современные направления и методы развития персонала
		Уметь: подбирать и применять методы оценки персонала организации; определять актуальные направления и методы развития персонала
		Владеть: навыками подбора и использования методов оценки персонала организации; навыками формулирования актуальных направлений развития персонала и реализации методов развития персонала
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: методы анализа и оценки трудовых показателей; методы анализа и оценки условий труда; методы анализа и оценки системы мотивации труда
		Уметь: применять методы анализа и оценки трудовых показателей; использовать методы анализа и оценки условий труда; реализовывать на практике методы анализа и оценки системы мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов
		Владеть: навыками применения методов анализа и оценки трудовых показателей; навыками использования методов анализа и оценки условий труда; навыками практической реализации методов анализа и оценки системы мотивации труда с учетом диагностики материальных,

		поведенческих, культурных мотивирующих факторов
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Знать: основы компетентностного подхода к управлению персоналом; сущность видов ответственности в организации
		Уметь: формулировать критерии для оценки профессиональных компетенций; реализовывать нормы деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной ответственности
		Владеть: навыками разработки критериев для оценки профессиональных компетенций; навыками ответственного поведения при выполнении профессиональных обязанностей

3 Общая трудоемкость практики составляет 216 часов, 6 зачетных единиц.

4 Содержание практики

Этап 1. Подготовительный этап.

Этап 2. Основной этап.

Этап 3. Подготовка и защита отчета.

Аннотация программы
Б3 Государственная итоговая аттестация

1 В программу государственной итоговой аттестации входят:
Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы;
Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы.

2 Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Цели государственной итоговой аттестации:
–
–
–
–

Задачи государственной итоговой аттестации:
–
–
–

3 Требования к результатам прохождения государственной итоговой аттестации

Перечень компетенций, выносимых на выполнение выпускной квалификационной работы:

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.4 Владеет навыками обработки информации в офисных программах и разработкой алгоритмов по поставленным задачам, а также критического анализа полученных результатов
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Владеет навыками целеполагания, постановки и приоритета задач для достижения генеральной цели и совокупности целей проекта
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3 Знает принципы и методы командообразования
		УК-3.4 Умеет (способен) отстаивать свою точку зрения, высказывать критическую оценку, не разрушая деловых отношений; с уважением относиться к иным точкам зрения, социальным, культурным различиям участников рабочей группы
Коммуникация	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Владеет фонетическими, лексическими, грамматическими средствами иностранного языка для осуществления академической и деловой коммуникации в устной и письменной формах
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Знает основные этапы исторического развития общества
		УК-5.2 Анализирует и учитывает роль культурно-исторического наследия в процессе межкультурного взаимодействия
		УК-5.3 Знает основные этапы развития транспорта России в контексте мирового исторического развития
		УК-5.4 Использует историческое наследие и традиции транспортной отрасли в

		процессе социокультурного и профессионального общения
		УК-5.5 Имеет навыки философского подхода к анализу разнообразных форм культуры в процессе межкультурного взаимодействия
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе, здоровьесбережение)	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Обладает способностью к самосовершенствованию в личной и профессиональной деятельности, целенаправленно используя внешние факторы и управляя внутренним потенциалом
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе, здоровьесбережение)	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма
		УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время с учетом достаточной физической активности, оптимально подбирает средства и методы физической культуры для обеспечения должной работоспособности
		УК-7.3 Владеет рациональными способами профилактики профессиональных заболеваний, психофизического утомления в быту и профессиональной деятельности
Безопасность жизнедеятельности	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) в повседневной жизни и профессиональной деятельности
		УК-8.2 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека в соответствии с нормативно-правовыми актами, выбирает методы защиты от угроз, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации и военного конфликта
		УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте требований охраны труда, экологической и пожарной безопасности; предлагает мероприятия по их устранению
Инклюзивная компетентность	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Знает социальные отличия и ценности в сфере инклюзивной деятельности индивида
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.6 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
Гражданская позиция	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Понимает социальную значимость нетерпимого отношения к коррупционному поведению

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Категория отсутствует	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
Категория отсутствует	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом
		ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом
		ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом
Категория отсутствует	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организаций
Категория отсутствует	ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2 Составляет документы и ведет учет решений по оперативному управлению персоналом, опирается на них в практической работе
Категория отсутствует	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в предпринимательской деятельности
		ОПК-5.2 Использует современные информационные технологии и программные средства для учета и анализа персонала
		ОПК-5.3 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении

		профессиональных задач в сфере производства
		ОПК-5.4 Использует современные информационные технологии и программные средства для расчёта социальных льгот и компенсаций
Категория отсутствует	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом
		ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения				
Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
Деятельность по обеспечению персоналом; деятельность по оценке и аттестации персонала	Сбор информации о потребностях организации в персонале; администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота; организация и проведение оценки персонала	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	ПС 07.003
		ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПС 07.003
		ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	ПС 07.003

		развитию персонала по результатам оценки		
		ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	ПС 07.003
			ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПС 07.003
		ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	ПС 07.003
			ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	ПС 07.003

Перечень компетенций, выносимых на защиту выпускных квалификационных работ:

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию (задачу) и выделяет ее базовые составляющие. Формулирует математическую постановку задачи. Рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации (задачи), разрабатывает алгоритмы их реализации
		УК-1.2 Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи
		УК-1.3 Осуществляет систематизацию информации различных типов для анализа проблемных ситуаций.

		Вырабатывает стратегию действий для построения алгоритмов решения поставленных задач
Разработка и реализация проектов	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2 Владеет принципами координации взаимосвязанных действий по разработке и реализации проектов с учетом действующих правовых норм и возможных рисков; способен анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов с установлением оптимально допустимых отклонений
		УК-2.3 Способен наиболее эффективно использовать ресурсные ограничения проекта для снижения совокупной стоимости проекта
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Знает основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах
		УК-3.2 Применяет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом
Коммуникация	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Владеет фонетическими, графическими, лексическими, грамматическими и стилистическими ресурсами русского языка для обеспечения академического и профессионального взаимодействия в форме устной и письменной речи
Межкультурное взаимодействие	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.6 Знает основные направления, школы и этапы развития философии, основные проблемы философии и способы их решения
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе, здоровьесбережение)	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства
Безопасность жизнедеятельности	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.4 Владеет приемами оказания первой помощи; владеет принципами организации безопасного труда
Инклюзивная компетентность	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Использует системный подход при решении профессиональных задач в сфере инклюзивной деятельности индивида
		УК-9.3 Осуществляет коммуникативный обмен информацией в условиях инклюзивной деятельности
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Оценивает экономические последствия принимаемых решений
		УК-10.2 Анализирует результаты принятых решений с точки зрения влияния на показатели экономической эффективности

		УК-10.3 Прогнозирует социально-экономические последствия принимаемых экономических решений
		УК-10.4 Знает положения основных научных экономических школ и содержательно интерпретирует их для достижения целей профессиональной деятельности
		УК-10.5 Корректно оценивает информацию о различных социально-экономических явлениях, содержательно интерпретирует данные из различных областей жизнедеятельности с точки зрения возникающих экономических отношений
Гражданская позиция	УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.2 Владеет правовыми знаниями в сфере антикоррупционной деятельности, использует знания в сфере антикоррупционного законодательства и политики

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Категория отсутствует	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
Категория отсутствует	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом
		ОПК-2.2 Собирает, обрабатывает и анализирует внутреннюю информацию в сфере управления персоналом
		ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом
Категория отсутствует	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и	ОПК-3.1 Проектирует процессы, связанные с управлением персоналом, на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом

	оценивать организационные и социальные последствия	организационных и социальных последствий
		ОПК-3.2 Разрабатывает предложения по управлению персоналом в соответствии со стратегическими планами развития организаций
Категория отсутствует	ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Использует современные технологии и методы принятия управленческих решений
		ОПК-4.2 Составляет документы и ведет учет решений по оперативному управлению персоналом, опирается на них в практической работе
Категория отсутствует	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом
		ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения				
Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий				
Деятельность по обеспечению персоналом; деятельность по оценке и аттестации персонала	Сбор информации о потребностях организации в персонале; администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота; организация и проведение оценки персонала	ПК-1 Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-1.1 Подбирает информацию для прогнозирования и проведения комплексного управленческого анализа	ПС 07.003
			ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	ПС 07.003
			ПК-1.3 Использует поисковые системы, внутренние и внешние информационные ресурсы в управлении персоналом	ПС 07.003
		ПК-2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать	ПК-2.1 Формирует локальные нормативные акты организации, в том числе по привлечению трудовых ресурсов в организацию	ПС 07.003
			ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию	ПС 07.003

		локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	
			ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПС 07.003
		ПК-3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	ПС 07.003
			ПК-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	ПС 07.003
		ПК-4 Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПС 07.003
		ПК-5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	ПС 07.003

4 Общая трудоемкость государственной итоговой аттестации составляет 324 часа, 9 зачетных единиц.

5 Содержание государственной итоговой аттестации

Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы: 1. Изучение литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования. 2. Непосредственная разработка проблемы (темы): теоретические и прикладные исследования. 3. Обобщение и оценка полученных результатов исследования (работы). 4. Написание и оформление ВКР.

Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы: 1. Подготовка к защите ВКР. 2. Защита и оценка работы.

Процедура оценивания результатов защиты ВКР состоит из следующих этапов: 1. Оценка уровня сформированности компетенций по результатам теоретического обучения обучающегося – определяется как среднее арифметическое оценок (с точностью до десятых долей), полученных по всем дисциплинам и практикам, в том числе НИР, предусмотренным учебным планом. 2. Оценка публичной защиты обучающимся ВКР в соответствии с показателями и критериями. 3. Оценка ВКР руководителем. 4. Оценка результатов освоения образовательной программы обучающимся определяется как среднее арифметическое оценок, перечисленных в первых трех пунктах . 5. Итоговая оценка публичной защиты ВКР – оценка, идущая в приложение к диплому, – это оценка результатов освоения образовательной программы обучающимся, округленная до ближайшего целого значения.

Аннотация рабочей программы дисциплины
ФТД.01 Основы научных исследований

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– формирование у обучающихся знаний и навыков в области научных исследований и организации исследовательской работы.

Задачи дисциплины:

– освоить теоретические предпосылки и нормативные положения, регламентирующие исследовательскую деятельность;

– сформировать практические навыки проведения научно-исследовательской работы;

– сформировать практические навыки оформления результатов научных исследований и их презентации в рамках публичных выступлений.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.4 Знает положения основных научных экономических школ и содержательно интерпретирует их для достижения целей профессиональной деятельности	Знать: современное состояние научных исследований экономике; особенности научно-исследовательской деятельности в экономике; теоретические и практические приемы применения результатов исследований в экономике
		Уметь: использовать методологию научно-исследовательской деятельности; разрабатывать проекты исследований; использовать достижения научных школ в соответствии с поставленной задачей
		Владеть: навыками интерпретации достижения экономических теорий и научных школ; методами разработки и принятия решений в профессиональной деятельности; приемами внедрения достижения экономических теорий и научных школ в экономике

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Понятие о науке и научных исследованиях.

Раздел 2. Научные публикации.

Раздел 3. Методы и приемы научной презентации.

Аннотация рабочей программы дисциплины
ФТД.02 Методы экономических расчетов

1 Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины:

– изучение методических основ осуществления экономических расчетов в соответствии с целями их проведения.

Задачи дисциплины:

– получить общее представление о содержании экономических расчетов и инструментарии их проведения;

– получить знания о предметной области применения методов экономических расчетов и их особенностях;

– получить знания о критериях оценки результатов экономических расчетов и правилах их содержательной интерпретации.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.4 Владеет навыками обработки информации в офисных программах и разработкой алгоритмов по поставленным задачам, а также критического анализа полученных результатов	Знать: основные методы и инструменты экономических расчетов различных показателей; виды информации, необходимой для применения методов экономических расчетов различных показателей; принципы и этапы применения различных методов экономических расчетов
		Уметь: собирать и систематизировать информацию для осуществления различных методов экономических расчетов; выбирать подходящие методы и инструменты экономических расчетов различных показателей; применять различные методы и инструменты экономических расчетов для разработки алгоритмов по профессиональным задачам
		Владеть: навыками обработки информации в офисных программах; навыками применения различных методов экономических расчетов; навыками интерпретации полученных результатов

3 Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетные единицы.

4 Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы экономических расчетов.

Раздел 2. Прикладные аспекты методов экономических расчетов.