

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН

По направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность «Управление персоналом на транспорте»

Б1.Б.01 Методология научных исследований	3
Б1.Б.02 Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом).....	4
Б1.Б.03 Управление рисками	5
Б1.Б.04 Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования	6
Б1.Б.05 Современные проблемы и технологии управления персоналом	8
Б1.В.01 Социальная и кадровая политика государства и организации	10
Б1.В.02 Технологии управления развитием персонала.....	12
Б1.В.ДВ.01.01 Современные методы социологических исследований в управлении персоналом	14
Б1.В.ДВ.01.02 Социально-экономические исследования в менеджменте	15
Б1.В.ДВ.02.01 Информационное обеспечение профессиональной деятельности	16
Б1.В.ДВ.02.02 Компьютерные технологии в управлении персоналом	17
ФТД.В.01 Управление социальным развитием персонала	18
ФТД.В.02 Деловые коммуникации	19

Б1.Б.01 Методология научных исследований

Объем дисциплины (модуля)	5 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	180
в том числе:	
аудиторные занятия	72
самостоятельная работа	72
часов на контроль	36

Промежуточная аттестация в семестрах:

экзамен 2 зачет 1

Формы контроля: –

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
овладение магистрантами методологии научных исследований, которые помогут ему в вузе квалифицированно выполнять курсовые работы (проекты), сформировать и защитить магистерскую диссертацию, а на производстве умело анализировать свою деятельность и совершенствовать ее на основе современных методов научных представлений
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: этапы осуществления научно-исследовательской деятельности; роль науки в развитии современного общества; организацию НИР в России и зарубежных странах; методологию и методики научных исследований; методы постановки и организации НИР; методики работы по написанию курсовой работы, диссертации магистра; базовые количественные и качественные методы анализа
Уметь: формулировать цели саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала личности; проводить самостоятельные научные исследования; обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования; готовить доклады и активно выступать в дискуссиях; аннотировать и реферировать научные работы по своей теме; проверять работу на антиплагиат
Владеть: методами формулирования целей самореализации и саморазвития и использования творческого потенциала; активной позицией и способностью отстаивать свои взгляды и убеждения на проблему непознанного, готовностью к поиску нетривиальных, принципиально новых решений возникающих проблем; навыками научной организации труда; навыками обучения других
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Наука и ее роль в развитии общества
Раздел 2. Организация научно-исследовательской работы в России
Раздел 3. Методология и методика научных исследований
Раздел 4. Инновации в российской науке
Раздел 5. Организация и проведение научных исследований
Раздел 6. Научный аппарат исследования.
Раздел 7. Методика работы над рукописью диссертации
Раздел 8. Служба научно-технической информации
Раздел 9. Выступление и его подготовка
Раздел 10. Научная организация учебного процесса
Раздел 11. Проблемы взаимодействия научного и внеаучного знания

Б1.Б.02 Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)

Объем дисциплины (модуля)	6 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	216
в том числе:	
аудиторные занятия	72
самостоятельная работа	108
часов на контроль	36

Промежуточная аттестация в семестрах:

экзамен 1

Формы контроля: –

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Цель дисциплины: совершенствование иноязычной коммуникативной компетенции, необходимой для продолжения обучения и осуществления научной и профессиональной деятельности.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: межкультурные особенности ведения научной деятельности; правила коммуникативного поведения в ситуациях межкультурного научного общения; требования к оформлению научных трудов, принятые в международной практике.
Уметь: осуществлять устную коммуникацию научной направленности (доклад, сообщение, дебаты, круглый стол) на иностранном языке в монологической и диалогической форме; писать на иностранном языке научные статьи, тезисы, рефераты, лексически и грамматически правильно оформлять изложение различных логических операций; читать оригинальную литературу на иностранном языке в соответствующей отрасли знаний; оформлять извлеченную из иностранных источников информацию в виде рефератов, тезисов аннотаций; извлекать информацию из текстов, полученных в ситуациях межкультурного научного и профессионального общения; четко и ясно излагать на иностранном языке свою точку зрения на научную проблему, понимать и оценивать чужое мнение.
Владеть: иностранным языком в объеме, необходимом для получения информации профессионального содержания из зарубежных источников; навыками обработки большого количества иноязычной информации с целью подготовки научной работы; навыками оформления заявок для участия в международных конференциях; основами презентации научной работы на иностранном языке и способностью ответить на заданные по выступлению вопросы; владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающим эффективную научную и профессиональную деятельность.
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Знакомство с планом и требованиями курса. Представление себя и своих научных интересов.
Раздел 2. Экономика и технологии транспортных процессов в России
Раздел 3. Экономика и технологии транспортных процессов страны изучаемого языка
Раздел 4. Написание и редактирование научных статей на иностранном языке
Раздел 5. Визуальные опоры в письменных академических и институциональных текстах и их интерпретация на иностранном языке
Раздел 6. Выполнение презентаций с целью участия в различных академических мероприятиях

Б1.Б.03 Управление рисками

Объем дисциплины (модуля)	4 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	144
в том числе:	
аудиторные занятия	36
самостоятельная работа	108

Промежуточная аттестация в семестрах:

зачет с оценкой 1

Формы контроля: –

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Формирование современного управленческого мышления на основе знания методов управления различными видами рисков.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ОПК-9: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: виды рисков, связанных с разработкой корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, и меры по обеспечению их реализации.
Уметь: определять степень риска при действиях в нестандартных ситуациях и уровень социальной и этической ответственности за принятые решения с учетом существующих рисков факторов.
Владеть: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию с учетом существующих рисков факторов.
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Понятие, сущность и содержание риск-менеджмента
Раздел 2. Понятие и виды рисков
Раздел 3. Аксиомы, законы и принципы риск-менеджмента
Раздел 4. Методология риск-менеджмента
Раздел 5. Стратегия, политика и тактика риск-менеджмента
Раздел 6. Внешние риски и методы управления ими
Раздел 7. Особенности управления внутренними рисками
Раздел 8. Система управления рисками

Б1.Б.04 Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования

Объем дисциплины (модуля)	6 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	216
в том числе:	
аудиторные занятия	72
самостоятельная работа	144

Промежуточная аттестация в семестрах:

зачет 2 зачет с оценкой 3

Формы контроля: эссе

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
сформировать понимание сущности учебно-воспитательного процесса, его закономерностей и принципов обучения и умение разрабатывать образовательные программы и учебно-методические комплексы и эффективность образовательного процесса в процессе преподавания специализированных дисциплин. Задачи дисциплины: знать теоретические основы и закономерности профессионального образования; уметь применить методы, средства и формы теоретического и практического обучения в педагогической деятельности; владеть методами разработки соответствующего методического обеспечения документации для преподавания специализированных дисциплин.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
ПК-8: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
ПК-26: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-27: владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
ПК-28: владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
ПК-29: владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: теоретические основы и закономерности профессионального образования; основы организации образовательного процесса; направления саморазвития и профессиональной самореализации личности; стадии профессионального становления специалиста; возможные пути развития творческого потенциала работника; профессионально значимые и личные качества собеседника, важные для успешного общения; основные направления управления коллективом в сфере профессиональной деятельности; знать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия людей в профессиональной деятельности; структуру конфликта; классификацию конфликтов; стадии протекания конфликтов; социально – психологические методы управления персоналом; социально – психологические методы профилактики конфликтов в межкультурной среде; показатели комфортного морально-психологического климата в организации; структуру педагогического процесса; этапы управленческой деятельности образовательной организацией; основные направления, методы и формы работы наставника, способы воздействия на персонал; методики преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; современные образовательные технологии; основы планирования и организации образовательного процесса

Уметь: осуществлять дидактическое проектирование учебного процесса; оценивать постановку педагогических целей и задач; анализировать педагогическую деятельность, педагогические факты и явления; конструировать предметное содержание обучения по дисциплинам профессиональной направленности; определять свой уровень развития профессионально значимых и личностных качеств; развивать свой творческий потенциал; разрабатывать план профессионального саморазвития и самореализации своего потенциала; выделять профессионально значимые и личные качества собеседника, важные для успешного общения; управлять коллективом в своей профессиональной среде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; выделять профессионально значимые качества работника, важные для успешной работы в команде; исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе; отбирать необходимый дидактический материал и конструировать предметное содержание учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала по дисциплинам профессиональной направленности; разрабатывать частные методики преподавания дисциплин профессиональной; обучать персонал, профессионально развивать, повышать трудовую мотивацию; анализировать педагогическую деятельность, педагогические факты и явления, формирующие профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; осуществлять дидактическое проектирование образовательного процесса, его организацию и оценку эффективности; рационально использовать современные образовательные технологии, организовывать и оценивать эффективность образовательных процессов в ходе педагогической деятельности процессов

Владеть: методикой преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; отовностью разрабатывать траекторию профессионального саморазвития и самореализации, учитывая свой творческий потенциал; готовностью выделять профессионально значимые качества работника; исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе, вырабатывать навыки делового этикета; способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, находить компромиссные альтернативные; навыками наставничества, способностью вдохновлять других на профессиональное развитие персонала и организации решения; навыками профилактики и разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе межличностных, групповых и организационных коммуникаций, способностью к межкультурным коммуникациям в профессиональной среде; умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией; навыком преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; способностью организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе педагогической деятельности

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Основные и специфические педагогические категории

Раздел 2. Психология управленческой деятельности и профессионального общения

Раздел 3. Место цели в педагогике. Структура цели: целевой предмет, целевой объект, целевое действие. Виды целей. Задачи. Целеполагание.

Раздел 4. Принцип гуманизации, природосообразности, связь теории с практикой, моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, принцип профессиональной мобильности, компьютеризации, принцип модульности профессионального обучения, систематичности и последовательности.

Раздел 5. Место методов в педагогике.

Раздел 6. Характеристика современных средств обучения.

Раздел 7. Формы теоретического и производственного обучения

Раздел 8. Содержание образования

Б1.Б.05 Современные проблемы и технологии управления персоналом

Объем дисциплины (модуля)	5 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	180
в том числе:	
аудиторные занятия	36
самостоятельная работа	108
часов на контроль	36
Промежуточная аттестация в семестрах:	
экзамен	1
Формы контроля:	КП 1

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Формирование у магистрантов комплекса знаний по теоретическим, методическим и прикладным проблемам науки об управлении персоналом, навыки разработки и внедрения персонал-технологий, в том числе на транспортных предприятиях.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ДПК-1: готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях
ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-7: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ОПК-11: умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-6: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-7: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-9: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: теоретические, методологические и практические проблемы в области: формирования системы управления персоналом организации; разработки технологий привлечения, использования и развития персонала организации; проблемные вопросы управления персоналом и специфику разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях

Уметь: разрабатывать и внедрять современные технологии привлечения, использования и развития персоналом; диагностировать проблемы, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологий управления персоналом организации; применять технологии управления персоналом на транспортных предприятиях

Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом; методами разработки и внедрения современных технологий управления персоналом; навыками разработки и применения технологий управления персоналом на транспортных предприятиях.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Концептуальные основы теории и практики управления персоналом

Раздел 2. Проблемы и технологии формирования и использования персонала организации

Раздел 3. Проблемы управления развитием персонала

Раздел 4. Методы оценки эффективности системы и технологии управления персоналом

Б1.В.01 Социальная и кадровая политика государства и организации

Объем дисциплины (модуля)	9 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	324
в том числе:	
аудиторные занятия	108
самостоятельная работа	180
часов на контроль	36
Промежуточная аттестация в семестрах:	
зачет 2 зачет с оценкой 3	
Формы контроля: КР 3	

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель дисциплины: формирование общепрофессиональной и профессиональной компетентности в сфере социальной и кадровой политики на основе разработки философии, стратегии и концепции управления персоналом.

Задачи дисциплины: формирование знаний, умений и навыков в области реализации социальной и кадровой политики на уровне государства и организации; понимание механизмов формирования и реализации социальной политики РФ, социальной ответственности бизнеса, государственной кадровой политики, ее разработки и реализации на уровне организации; приобретение навыков принятия управленческих решений по формированию и осуществлению кадровой политики на основе корпоративной социальной ответственности; разработка и использование технологий управления персоналом, защита работников от социальных рисков; формирование осознанного видения современных проблем социальной и кадровой политики и способности их правового решения; развитие навыков разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, политики адаптации кадров на основе трудового законодательства; формирование навыков разработки локальных нормативных актов и других корпоративных стандартов в сфере управления персоналом.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

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

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

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

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

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

ПК-4: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: содержание социальной политики РФ, проблемы ее реализации в кризисных условиях; философию и методологию разработки кадровой стратегии организации, кадровую политику, основанную на принципах корпоративной социальной ответственности; факторы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, инструменты политики привлечения, подбора и отбора конкурентноспособного персонала, политики адаптации персонала; правовые основы социальной и кадровой политики организации, технологий управления персоналом; функции и алгоритмы разработки локальных нормативных актов и других корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики.

Уметь: оценивать кадровую политику, основанную на принципах корпоративной социальной ответственности, использовать положительный опыт отечественных и зарубежных организаций; выявлять и оценивать факторы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие персонала организации; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, вносить коррективы в корпоративные стандарты, осуществлять подбор и отбор конкурентноспособного персонала в рамках правового поля; анализировать практику применения трудового законодательства в процессе реализации социальной и кадровой политики.

Владеть: навыками обоснования философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом, инструментами анализа проблем социальной и кадровой политики; навыками реализации направлений социального развития организации, ее кадровой политики, принципов социальной ответственности, решения современных проблем управления персоналом правовыми средствами; разработки локальных нормативных актов и других корпоративных стандартов в целях реализации социальной и кадровой политики.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Социальная политика государства и организации

Раздел 2. Кадровая политика государства и организации

Раздел 3. Корпоративные стандарты

Раздел 4. Правовые основы кадровой и социальной политики

Б1.В.02 Технологии управления развитием персонала

Объем дисциплины (модуля)	11 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	396
в том числе:	
аудиторные занятия	144
самостоятельная работа	216
часов на контроль	36

Промежуточная аттестация в семестрах:

экзамен 3 зачет с оценкой 1, 2

Формы контроля: КР 2 РГР

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Формирование у магистрантов комплекса современных знаний, умений и навыков в области теории и практики управления развитием персонала организации. Задачи изучения дисциплины: изучение теории и практики построения системы развития персонала в организации; усвоение базисных знаний о сущности управления развитием персонала; характеристика субъектов управления развитием персонала в организации; анализ основных технологий управления развитием персонала; знакомство с современными инструментами управления развитием персонала; изучение теории и практики развития менеджерских качеств руководителей; изучение организационной культуры как инструмента управления развитием работников; освоение передового отечественного и зарубежного опыта управления развитием персонала.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ДПК-1: готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях
ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-5: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
ПК-6: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-7: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-8: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
ПК-25: умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения
ПК-28: владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: особенности, этапы, методическое и нормативно-правовое обеспечение разработки и реализации комплекса современных технологий управления профессиональным развитием персонала на транспортном предприятии с учетом специфики отрасли, рыночной ситуации в отрасли и передового опыта крупных транспортных компаний; способы управления персоналом с учетом социальных, этнических и культурных различий; методы выявления потребности в развитии персонала организации, методики оценки эффективности обучения и состояния развития персонала в организации, принципы формирования задач повышения эффективности использования и развития персонала организации; сущность и эффективность командной работы, приемы создания команды с учетом командных ролей коллектива; понятие, сущность, источники формирования и методы оценки интеллектуального капитала персонала/организации; принципы, этапы и документацию, сопровождающую организацию обучения и развития персонала в российских и зарубежных компаниях; принципы, содержание, виды и методы оценки компетенций и результативности труда, применяемые в соответствии со стратегическими целями организации; систему понятий, описывающих сущность, виды и причины конфликтов в кросскультурной среде, способы их профилактики, а также характеристики комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры; порядок организации и проведения совещаний, способы формирования и соблюдения регламента совещаний и собраний, приемов разработки рекомендаций собрания и плана реализации рекомендаций; сущность наставничества, этапы внедрения и реализации наставничества на предприятии, способы оценки эффективности работы наставников, особенности обучения взрослых, техники и инструменты наставничества, виды взаимодействия при наставничестве, способы мотивации персонала к развитию и обучению.

Уметь: разрабатывать и реализовывать комплекс современных технологий управления профессиональным развитием персонала на транспортном предприятии с учетом специфики отрасли, рыночной ситуации в отрасли и передового опыта крупных транспортных компаний; разрабатывать технологию управления персоналом в конкретном производственном подразделении с учетом этнических, культурных и конфессиональных различий с применением эмпирического материала; оценивать эффективность обучения и состояние развития персонала в организации, выявлять потребность в развитии персонала организации с помощью различных методов, формировать задачи повышения эффективности использования и развития персонала организации; выступать в роли лидера команды; создавать команды, осуществлять влияние на коллектив, отстаивать свою точку зрения, находить альтернативные и компромиссные решения; определять источники формирования интеллектуального капитала персонала/организации; осуществлять комплексную оценку интеллектуального капитала персонала/организации; разрабатывать и внедрять в практику управления персоналом политику обучения и развития персонала с учетом целей организации; определять цели, задачи, виды, содержание и методы текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими целями организации; формировать стратегию развития организации и функциональную стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими целями и задачами организации; диагностировать состояние морально-психологического климата и организационной культуры, разрабатывать и внедрять предложения по их оптимизации; организовать собрание, предварительно разработав его план и регламент, правильно рассадить участников, вести протокол собрания, выработать резолюцию и пути ее реализации; разрабатывать и реализовывать политику мотивации и стимулирования труда персонал; устанавливать эффективные коммуникации в процессе наставничества и выстраивать отношения с подопечными с учетом теории поколений; передавать свои навыки подопечному, контролировать выполнение задач подопечным, выбирать инструменты обучения и взаимодействия с подчиненными в зависимости от мотивации сотрудников, применять развивающую обратную связь как инструмент мотивации к развитию персонала.

Владеть: современными методиками анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала, а также навыками постановки задач по повышению эффективности использования и развития персонала; организации командной работы; комплексом современных технологий управления развитием персонала; определения целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала, а также навыками применения традиционных и современных методов деловой оценки персонала; методами диагностики состояния морально-психологического климата и организационной культуры, методиками профилактики конфликтов и поддержания эффективной организационной культуры, а также приемами управления морально-психологическим климатом и организационной культурой; различными техниками и инструментами наставничества, способами поддержки подопечных; коучинговым подходом в наставничестве; разработки и реализации комплекса современных технологий управления профессиональным развитием персонала на транспортном предприятии с учетом специфики отрасли, рыночной ситуации в отрасли и передового опыта крупных транспортных компаний.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Развитие персонала

Раздел 3. Развитие менеджерских качеств руководителя

Раздел 2. Организационная культура как инструмент развития персонала

Б1.В.ДВ.01.01 Современные методы социологических исследований в управлении персоналом

Объем дисциплины (модуля)	4 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	144
в том числе:	
аудиторные занятия	36
самостоятельная работа	108

Промежуточная аттестация в семестрах:

зачет с оценкой 2

Формы контроля: КР 2

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Формирование знаний о методах исследований, применяемых социологической наукой для решения широкого круга управленческих проблем, с которыми сталкивается современный менеджмент, а также умений и навыков их применения в практике принятия стратегических решений в области управления персоналом. Для этого магистранты в процессе обучения должны познакомиться с основами методологии социологического исследования, составом и особенностями основных методов сбора и анализа социологических данных.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: особенности методов исследования в сфере управления персоналом, их возможности и ограничения; структуру программы социологического исследования и требования к ней; методы обработки и анализа социологической информации, необходимой для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем; базовые методы и программы обработки информации, анализа деятельности по управлению персоналом; особенности количественного и качественного методов анализа информации в сфере управления персоналом при разработке программы научных исследований.
Уметь: выявлять, формулировать и обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать программу социологического исследования и инструментарий по каждому методу исследования в системе управления персоналом; применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности по управлению персоналом; организовать социологическое исследование, применять основные методы сбора информации и использовать результаты социологических исследований для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем.
Владеть: использованием программ и методов количественного и качественного анализа и обработки информации; методиками определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; анализа и систематизации научной информации по теме выпускной квалификационной работы (диссертационного исследования) в сфере управления персоналом.
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Теория и методология прикладной социологии
Раздел 2. Методы сбора данных в социологических исследованиях
Раздел 3. Требования к конструированию инструментария социологического исследования проблем управления персоналом
Раздел 4. Общие принципы анализа и представления данных исследования системы управления персоналом

Б1.В.ДВ.01.02 Социально-экономические исследования в менеджменте

Объем дисциплины (модуля)	4 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	144
в том числе:	
аудиторные занятия	36
самостоятельная работа	108

Промежуточная аттестация в семестрах:

зачет с оценкой 2

Формы контроля: КР 2

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Формирование знаний о сущности и методах исследований в менеджменте, применяемых для решения широкого круга разнообразных управленческих проблем, а также умений и навыков их применения в практике принятия стратегических решений в области управления персоналом. Для этого магистранты в процессе обучения должны познакомиться с основами методологии исследований в менеджменте, с составом и особенностями основных методов сбора и анализа данных, в том числе социологических.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: базовые методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом; особенности постановки научной проблемы, правила и требования к ее формулировке; особенности методов исследования в менеджменте, их возможности и ограничения; структуру программы научного исследования и требования к ней; требования к оформлению научного отчета и его презентации.
Уметь: применить методы и программы обработки информации, анализа деятельности и управления персоналом; выявлять, формулировать и обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать программу исследования и инструментарий по каждому методу исследования в системе управления персоналом.
Владеть: использованием программ и методов количественного и качественного анализа и обработки информации; анализа и систематизации научной информации по теме выпускной квалификационной работы в форме магистерской диссертации в сфере управления персоналом; подготовки и презентации результатов исследования в виде научных отчетов, публикаций.
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Роль исследований в менеджменте. Методология исследования управленческих ситуаций
Раздел 2. Современные методы социологических исследований в кадровом менеджменте
Раздел 3. Методы сбора данных в социологических исследованиях - убрать название раздела, А ВСЕ ЗАНЯТИЯ ДАЛЕЕ ОСТАВИТЬ
Раздел 4. Общие принципы анализа и представления данных - ЭТО СДЕЛАТЬ рАЗДЕЛ 3

Б1.В.ДВ.02.01 Информационное обеспечение профессиональной деятельности

Объем дисциплины (модуля)	6 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	216
в том числе:	
аудиторные занятия	72
самостоятельная работа	108
часов на контроль	36

Промежуточная аттестация в семестрах:

экзамен 1 зачет с оценкой 2

Формы контроля: –

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Формирование целостного представления об информационном обеспечении профессиональной деятельности, знакомство с инструментальными средствами компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности и применение полученных знаний для повышения конкурентоспособности предприятия. Задачи дисциплины: - получение целостного представления об информационно-управляющих системах в управлении персоналом; - приобретение навыка работы в автоматизированных системах управления персоналом; - овладение навыками использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ДПК-1: готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях
ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
ПК-10: умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: особенности работы автоматизированных информационных систем при организации процессов управления персоналом на транспортных предприятиях, условия применения различных видов автоматизированных информационных систем и особенности их использования; стандарты описания информационных процессов в управлении персоналом.
Уметь: использовать специализированное программное обеспечение для принятия решений по технологии управления персоналом на транспортных предприятиях; использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом; оптимизировать информационные процессы в управлении персоналом и принимать управленческие решения по поводу их совершенствования.
Владеть: применением в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях, использования корпоративных информационных систем для принятия управленческих решений.
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Информация и ее роль в развитии экономических процессов. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом в организации
Раздел 2. Системный подход в управлении персоналом
Раздел 3. Программы ведения кадрового делопроизводства
Раздел 4. Обзор и сравнение автоматизированных систем управления персоналом
Раздел 5. Моделирование в системе управления персоналом.
Раздел 6. Система сбалансированных показателей
Раздел 7. Интернет-технологии в управлении персоналом
Раздел 8. Возможности MS Excel в кадровом учете
Раздел 9. Информационные технологии в управлении проектами
Раздел 10. 1С: Зарплата и управление персоналом

Б1.В.ДВ.02.02 Компьютерные технологии в управлении персоналом

Объем дисциплины (модуля)	6 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	216
в том числе:	
аудиторные занятия	72
самостоятельная работа	108
часов на контроль	36

Промежуточная аттестация в семестрах:

экзамен 1 зачет с оценкой 2

Формы контроля:–

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Формирование целостного представления о компьютерных технологиях в управлении персоналом, знакомство с инструментальными средствами компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности и применение полученных знаний для повышения конкурентоспособности предприятия. Задачи дисциплины: - получение целостного представления о компьютерных технологиях в управлении персоналом;; - приобретение навыка работы с компьютерными технологиями в управлении персоналом; - овладение навыками использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ДПК-1: готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях
ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: особенности компьютерных технологий и корпоративных информационных систем при организации процессов управления персоналом на транспортных предприятиях, условия применения различных видов корпоративных информационных систем и особенности их использования; стандарты описания информационных процессов в управлении персоналом.
Уметь: использовать специализированное программное обеспечение для принятия решений по технологии управления персоналом на транспортных предприятиях; использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом; оптимизировать информационные процессы в управлении персоналом и принимать управленческие решения по поводу их совершенствования.
Владеть: применением в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях, использования корпоративных информационных систем для принятия управленческих решений.
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Информация и ее роль в развитии экономических процессов. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом в организации
Раздел 2. Средства мультимедиа для целей управления персоналом
Раздел 3. Программы ведения кадрового делопроизводства
Раздел 4. Обзор и сравнение автоматизированных систем управления персоналом
Раздел 5. Моделирование в системе управления персоналом.
Раздел 6. Интернет-технологии в управлении персоналом
Раздел 7. Возможности MS Excel в кадровом учете
Раздел 8. 1С: Зарплата и управление персоналом
Раздел 9. Автоматизированные рабочие места и современные программные средства в управлении персоналом
Раздел 10. Компьютерные технологии: основные понятия, организация на предприятии, роль в управлении персоналом

ФТД.В.01 Управление социальным развитием персонала

Объем дисциплины (модуля)	1 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	36
в том числе:	
аудиторные занятия	18
самостоятельная работа	18

Промежуточная аттестация в семестрах:

зачет 2

Формы контроля: –

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
формирование у магистрантов научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами в организации, практических навыков разработки и реализации социальной политики организации в спектре социального развития персонала. Задачи дисциплины: развитие знаний о социальной среде как объекте управления, структуре и функциях социальной службы организации, методах управления дисциплиной труда в коллективе, социальных программах предприятий, направлениях социального развития персонала; умений и навыков разработки и внедрения инструментов социального развития персонала.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: закономерности и механизмы управления социальной средой организации, технологии управления социальным развитием персонала.
Уметь: реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, составлять и реализовывать программы социального развития.
Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, навыками разработки и реализации социальных программ организации.
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Теоретические основы управления социальным развитием персонала
Раздел 2. Социальная служба предприятия. Практическая работа социолога на предприятии.
Раздел 3. Управление дисциплиной в коллективе
Раздел 4. Социальные программы предприятий

ФТД.В.02 Деловые коммуникации

Объем дисциплины (модуля)	1 ЗЕТ
Форма обучения	очная
Часов по учебному плану	36
в том числе:	
аудиторные занятия	18
самостоятельная работа	18

Промежуточная аттестация в семестрах:

зачет 3

Формы контроля:–

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
формирование коммуникативных умений и навыков, обеспечивающих успешную организацию и проведение переговоров и презентаций в деловой сфере, деловых совещаний. Задачами изучения дисциплины являются: изучение теории и практики подготовки, организации и ведения деловых переговоров; понимание специфики делового общения как особого вида коммуникативной деятельности; понимание устных и письменных стратегий делового общения; навыки учета личностных и ситуативных особенностей для продуктивного общения в профессиональной сфере; теоретическое и практическое освоение методики организации и проведения презентаций, деловых бесед и совещаний.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ПК-25: умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: формы, виды деловой коммуникации, границы и особенности их использования в практике управления персоналом; специфику подготовки к различным видам деловой коммуникации в зависимости от повода, целей и характера взаимодействия
Уметь: осуществлять и организовывать деловую коммуникацию в различных формах
Владеть: навыками организации деловой коммуникации; методиками и приемами эффективного достижения целей в процессе делового общения.
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Деловая коммуникация как разновидность специализированной коммуникации
Раздел 2. Переговоры как вид деловой коммуникации
Раздел 3. Презентации в деловой коммуникации
Раздел 4. Деловая беседа. Управление деловой коммуникацией
Раздел 5. Деловое совещание. Управление деловой коммуникацией

