

4.2. Аннотации рабочих программ учебных дисциплин

АННОТАЦИЯ рабочей программы учебной дисциплины «Методология и методы научных исследований» (ОНБ.Б.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Методология и методы научных исследований» является базовой частью общенаучного блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой международного бизнеса.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление интеллектуальным капиталом компании», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование общих представлений о теоретико-методологических основах научно-исследовательской деятельности, правилах выполнения научно-исследовательской деятельности, приобретение навыка владения методами оформления и порядком представления результатов различных исследовательских работ и использование этих навыков в профессиональной деятельности.

Задачи:

- формирование представлений о специфике научно-исследовательской деятельности;

- систематизация знаний о принципах построения научного исследования и основных этапах работы над ним.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать понятийно-категориальный научный аппарат, современные концепции естественнонаучного и гуманитарного знания, методы проведения психолого-педагогического исследования; логику решения исследовательских задач; методологию научного исследования, основные этапы и требования к исследованию в гуманитарной сфере научного знания;

уметь использовать углубленные теоретические и практические знания в профессиональной сфере деятельности; расширять и углублять свое научное мировоззрение; самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; ориентироваться в постановке задачи и определять, каким образом следует искать средства ее решения; самостоятельно осваивать новые методы исследования;

владеть навыками самостоятельной научно-исследовательской и научно-педагогической деятельности; навыками обобщения, анализа, систематизации и критической оценки результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями; способами пополнения профессиональных знаний на основе использования оригинальных источников, в том числе электронных, навыками создания собственных интерактивных Интернет-ресурсов; методами самодиагностики и технологиями разработки программы развития индивидуальных креативных способностей; технологией групповой работы; технологией анализа и презентации результатов научных исследований; методами поиска научных источников, развивающих методологическую компетентность и исследовательскую культуру.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-1, ОК-3, ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-5, ОПК-6) *профессиональных компетенций* (ПК-18, ПК-20) выпускника.

Содержание дисциплины: Методология исследовательской деятельности как научная проблема. Понятие и новые парадигмы методологии науки. Научный метод как средство рационального познания. Философские, общенаучные методы исследования. Современные подходы к организации исследовательской работы и методическое обеспечение научного исследования. Методология о принципах построения теоретической и практической деятельности. Структура научной деятельности: вопросы тактики и стратегии. Методы и методики в исследовательском процессе. Вопросы общей методологии магистерского исследования. Алгоритмы опытно-поисковой деятельности. Общие требования к оформлению результатов исследовательской деятельности.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (18 ч) занятия и самостоятельная работа студента (108 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (136 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины «История и философия науки» (ОНБ.Б.2)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «История и философия науки» является базовой частью общенаучного блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой философии.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление интеллектуальным капиталом компании», «Развитие персонала».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – предоставить магистрам знание и понимание сущности науки как формы духовного производства и общественного сознания в ее становлении, историческом развитии и современном состоянии (в связи с НТП/НТР), а также в ее гносеолого-методологических основаниях и началах (в связи со спецификой научно-исследовательской деятельности).

Задачи:

- формирование навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности;
- совершенствование философской подготовки, ориентированной на профессиональную деятельность;
- дать магистрам необходимые знания об истории и философии науки;
- выработать представления о процессе возникновения различных методов теоретического и эмпирического мышления.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать содержание и смысл ключевых теорий философии науки; содержание и смысл главных проблем философии науки; основные теоретические и прикладные аспекты науки; принципы методологического анализа в области теоретических и прикладных исследований;

уметь характеризовать научное знание в историческом контексте; анализировать роль и значение науки в жизни человека и общества; анализировать этические проблемы, связанные с ролью науки в современном обществе, с социальной и моральной

ответственностью ученого;

владеть понятийным аппаратом, отражающим структуру, методы и закономерности научного исследования; способами концептуальной систематизации материала по конкретной научной проблеме; приемами научной аргументации.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-1, ОК-4), *общепрофессиональных компетенций* (ОПК-2, ОПК-5, ОПК-6) выпускника.

Содержание дисциплины: Наука как предмет философии/философии науки. Позитивизм и его течения как современная философия науки. Наука как социокультурный феномен. Научное познание как форма деятельности и его специфика. Наука и научно-технический прогресс. Доклассический этап развития науки. Классическая наука Нового времени. Неклассическая наука. Постнеклассическая (современная) наука. Научная рациональность и ее исторические типы.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (36 ч) занятия и самостоятельная работа студента (72 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (8 ч) занятия и самостоятельная работа студента (100 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины «Педагогика высшей школы» (ОНБ.Б.3)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Педагогика высшей школы» является базовой частью общенаучного блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой педагогики.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление интеллектуальным капиталом компании», «Развитие персонала», «Технологии управления конфликтами и стрессами».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – предоставить магистрам знание и понимание сущности педагогической науки как целостного социокультурного феномена, этапы исторического развития педагогической мысли, современное состояние образовательных технологий.

Задачи:

- понимание перспективных линий интеллектуального, культурного, нравственного, учебного и профессионального саморазвития и самосовершенствования;
- понимание основ развития и совершенствования личности;
- формирование знаний о теоретических основах педагогики и психологии высшей школы;
- формирование знаний об особенностях организационно-управленческой деятельности;
- развитие умения самостоятельно искать, воспринимать, анализировать обобщать информацию.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать объект, задачи, основные категории педагогики высшей школы, методы педагогического исследования; основы дидактики высшей школы (понятийный аппарат, методы, формы, принципы, технологии); основы воспитания в высшей школе;

уметь классифицировать общие формы и методы организации учебной

деятельности в вузе; описывать основные проблемы воспитания студентов в вузе; выделять цели, содержание и принципы образовательного процесса в высшей школе;

владеть навыками использования методов и форм организации воспитательного процесса в коллективе, педагогической диагностики и педагогического прогнозирования.

Дисциплина нацелена на формирование *профессиональных компетенций* (ПК-22, ПК-23, ПК-24, ПК-25) выпускника.

Содержание дисциплины: Педагогика: предмет, основные категории, задачи, основные положения педагогической системы, цель и задачи деятельности ВУЗа. История развития педагогики. Гуманизация и гуманитаризация образования в высшей школе. Проблемы формирования и развития личности в педагогике. Воспитание как целостный педагогический процесс. Формы организации учебного процесса в высшей школе. Современные педагогические и интерактивные технологии. Организация воспитательной работы со студентами. Формирование мировоззрения студентов в общей системе учебно-воспитательного процесса. Организация самовоспитания студентов. Педагогическая коммуникация и педагогическая конфликтология. Формирование системы менеджмента качества ВУЗа.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (18 ч) занятия и самостоятельная работа студента (72 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (100 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

«Иностранный язык профессиональной деятельности» (ОНБ.В.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Иностранный язык профессиональной деятельности» является вариативной частью общенаучного блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой иностранного языка для экономистов.

Основывается на базе дисциплин: «Иностранный язык» ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Международный менеджмент».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – совершенствование приобретенных студентами навыков в различных видах речевой деятельности, которые позволят использовать иностранный язык в профессиональной и научной деятельности, а также в дальнейшем самообразовании. Конечной целью обучения иностранному языку профессиональной деятельности является практическое овладение навыками перевода специальной литературы профессиональной направленности, чтение текстов по специальности с целью извлечения необходимой информации, оформление деловой документации и корреспонденции, что позволило бы пользоваться иностранным языком в процессе профессиональной деятельности, а также формирование у студентов языковой и коммуникативной компетенции, необходимой для общения в профессиональной сфере.

Задачи:

- практическое овладение навыками перевода специальной литературы, чтение текстов по специальности с целью извлечения необходимой информации, оформление деловой корреспонденции;

- формирование у студентов языковой и коммуникативной компетенции, достаточной для общения в бытовой, социокультурной и профессиональной сферах;
- получение новейшей профессиональной информации через иностранные источники;
- пользование устной монологической и диалогической речью в пределах бытовой, общественно-политической, общеэкономической и профессиональной тематики;
- перевод с иностранного языка на родной текстов общеэкономического характера, реферирования и аннотирования общественно-политической и общеэкономической литературы.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать лексические и грамматические закономерности и нормы деловой английской речи; особенности языка средств массовой информации;

уметь вести беседу и переговоры на деловом английском языке; вести базовую деловую переписку, документацию; составлять и проводить презентацию; общаться по телефону в деловых целях;

владеть навыком самостоятельной работы с учебной, справочной литературой по деловому английскому языку; обработки и структурирования специального текста.

Дисциплина нацелена на формирование *общепрофессиональных компетенций* (ОПК-1) выпускника.

Содержание дисциплины: Обучение лексике профессиональной направленности. Обучение грамматике, фонетике, орфографии иностранного языка. Обучение чтению научной литературы и литературы по специальности. Совершенствование навыков перевода с иностранного языка на родной и наоборот текстов профессионального характера. Совершенствование навыков диалогической и монологической речи в рамках профессиональной тематики. Подготовка к участию в научных конференциях, семинарах, дебатах. Совершенствование навыков письма на иностранном языке, составление деловой документации и корреспонденции.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены практические (60 ч) занятия и самостоятельная работа студента (120 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены практические (16 ч) занятия и самостоятельная работа студента (164 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

«Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» (ПБ.Б.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» является базовой частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Стратегическое управление трудовыми ресурсами», «Практикум по современным персонал-технологиям».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование у студентов современного экономического мышления и

системы профессиональных компетенций по обоснованию и оптимизации кадровых решений на основе современных теорий, моделей, методов и инновационных технологий принятия решений.

Задачи – овладение студентами теорией и практикой эффективного использования современных кадровых технологий в сфере управленческой деятельности специалистов кадровых служб, а также формирование у студентов способности мыслить творчески, нестандартно, принимать управленческие решения относительно разработки кадровых программ и внедрения кадровых технологий.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать концептуальные основы теории принятия управленческих решений, этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений в системе управления персоналом; особенности инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений;

уметь выявлять проблемы управленческого характера при анализе ситуаций в области управления персоналом организации; профессионально аргументировать выбор их решений; решать задачи по изученным темам;

владеть навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений; навыками прогнозирования и оценки качества и эффективности ожидаемых результатов возможных вариантов решений.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-2), *общепрофессиональных компетенций* (ОПК-4), *профессиональных компетенций* (ПК-2, ПК-13, ПК-26, ПК-27) выпускника.

Содержание дисциплины: Сущность, классификация и теоретико-методологические подходы к процессу принятия решений. Организационный механизм и процессорные технологии принятия решений на предприятии. Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики. Сущность, специфика и классификация кадровых решений. Современные теории принятия кадровых решений. Характеристика инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Модели и методы обоснования кадровых решений на предприятии. Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий. Обоснование эффективности реализации кадровых решений и их влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятия. Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (36 ч) занятия и самостоятельная работа студента (126 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (172 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

«Теория и практика кадровой политики государства и организации» (ПБ.Б.2)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Теория и практика кадровой политики государства и организации» является базовой частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Современный стратегический анализ».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Социальная политика», «Развитие персонала», «Практикум по современным персонал-технологиям».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование системы знаний об особенностях разработки и реализации кадровой политики государства и организации, умений и навыков стратегической работы с персоналом, определения задач, возможностей и ограничений кадровой политики для повышения эффективности деятельности организации.

Задачи:

– изучить основные положения и понятия формирования кадровой политики и кадрового аудита в организации;

– сформировать знания в терминологии кадровой политики и кадрового аудита: этапы построения кадровой политики, типы кадровой политики, требования к кадровой политике и кадровому аудиту, соотношение кадровой стратегии и кадровой политики в организации;

– сформировать знания по кадровому менеджменту на этапе формирования организации, на этапе роста организации, на этапе стабилизации, в ситуации кризиса;

– изучить методы проведения кадрового аудита организации;

– сформировать навыки по исследованию составляющих и параметров кадрового аудита.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в государственном органе (организации); структуру и содержание технологий управления персоналом и кадрового аудита в государственном органе (организации); подходы к разработке философии и концепции управления кадрами, кадровой и социальной политики; знать основные виды стратегий управления персоналом, комплексный подход к их сочетанию в реальных условиях; подходы к мониторингу общеорганизационной и кадровой ситуации с целью формирования кадровой политики организации; методы организационно-кадрового аудита для оценки уровня кадрового потенциала в организации с целью решения общеорганизационных задач;

уметь применять принципы, методы, инструменты кадровой политики для реализации технологий управления персоналом; разрабатывать новые методы, инструменты и технологии работы с персоналом в государственном органе (организации); разрабатывать стратегию управления персоналом как продолжение общей стратегии организации; оценивать сложившуюся кадровую политику в организации и разрабатывать направления ее совершенствования; систематизировать кадровую информацию для принятия рациональных кадровых решений;

владеть навыками анализа сложившейся кадровой ситуации в организации; навыками применения современных кадровых технологий с учетом специфики деятельности организации; навыками внедрения выбранной стратегии управления персоналом в организации в соответствии с основными этапами ее реализации; навыками применения принципов, методов, инструментов и механизма реализации разработанной кадровой политики в организации.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-2), *общепрофессиональных* (ОПК-8), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-4, ПК-5, ПК-28) выпускника.

Содержание дисциплины: Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в

области управления персоналом, молодежная кадровая политика. Кадровая политика в области органов государственного управления. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики. Оценка эффективности кадровой политики организации. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (16 ч), практические (32 ч) занятия и самостоятельная работа студента (60 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (100 ч).

АННОТАЦИЯ **рабочей программы учебной дисциплины** **«Стратегическое управление человеческими ресурсами» (ПБ.Б.3)**

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является базовой частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Современный стратегический анализ».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Развитие персонала», «Управление персоналом (продвинутый уровень)».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – приобретение студентами фундаментальных знаний о теоретико-методологических основах стратегического управления человеческими ресурсами в современных условиях; изучение категориального аппарата для формирования разработки стратегий планирования и проектирования программ развития персонала, приобретение навыков проведения научно-исследовательского анализа процесса формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами и обеспечения ее функционирования в динамичной рыночной среде.

Задачи – овладение студентами теорией и практикой стратегического управления и планирования человеческих ресурсов, а также формирование у студентов способности мыслить творчески, нестандартно, принимать управленческие решения относительно разработки кадровых программ и внедрения кадровых технологий.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать сущность стратегического управления человеческими ресурсами; подходы к интеграции современных кадровых технологий в стратегическое управление человеческими ресурсами;

уметь разрабатывать мероприятия по реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации; обосновывать и эффективно представлять стратегические положения управления человеческими ресурсами, документально оформлять и обеспечивать внедрение стратегических программ развития персонала; выделять характеристики каждой из функциональных стратегий управления

человеческими ресурсами; предлагать обоснованные оперативные рекомендации по выделению новых направлений развития человеческих ресурсов организации; разрабатывать планы и регламенты проведения оценочных и контрольных процедур, направленных на определение эффективности и качества работы служб управления персоналом, оценивать и прогнозировать потребность организации в человеческих ресурсах и динамику профессиональных качеств работников; разрабатывать и обеспечивать выполнение программ и планов адаптации, совершенствования и переквалификации работников; выбирать методы оценки эффективности функциональных стратегий управления человеческими ресурсами и стратегического управления человеческими ресурсами в целом; решать задачи по изученным темам;

владеть технологией разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации; технологией разработки различных направлений деятельности по стратегическому планированию.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-6), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-8, ПК-10, ПК-11, ПК-32) выпускника.

Содержание дисциплины: Объект, предмет и задачи дисциплины. Понятие и сущность стратегического управления человеческими ресурсами. Элементы стратегического выбора. Обоснование стратегического управления человеческими ресурсами. Научные подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Концепция стратегического управления человеческими ресурсами. Формирование стратегии управления человеческими ресурсами. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами. Модели стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое планирование человеческих ресурсов. Реализация стратегий управления человеческими ресурсами. Ответственность и интеграция стратегического управления человеческими ресурсами.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (16 ч), практические (32 ч) занятия и самостоятельная работа студента (60 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (100 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины «Охрана труда в отрасли» (ПБ.ВВ.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Охрана труда в отрасли» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Организация труда менеджера», «Корпоративная культура и PR», «Теория и практика кадровой политики государства и организации».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Социальная политика», завершает освоение образовательной программы магистратуры и используется при написании магистерской диссертации.

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование у магистров умений и компетенций для обеспечения эффективного управления охраной труда и улучшения условий труда с учетом

достижений научно-технического прогресса и международного опыта, а также осознание неразрывного единства успешной профессиональной деятельности с обязательным соблюдением всех требований безопасности труда в конкретной отрасли экономики.

Задачи:

- получение студентами устойчивых современных знаний по теории охраны труда;
- формирование у студентов навыков и умений самостоятельно анализировать состояние условий труда и охраны труда на предприятиях отрасли, разрабатывать и внедрять мероприятия для сохранения здоровья и работоспособности работников в конкретных производственных условиях хозяйствования;
- формирование у будущих специалистов, должностных лиц и работодателей ответственности за коллективную и собственную безопасность.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать законодательную и нормативно-правовую базу по охране труда, систему управления охраной труда на предприятии; основные причины травматизма и профессиональных заболеваний, методы их снижения; влияние микроклиматических условий, освещения, шума, вибрации, электромагнитных излучений и других факторов производственной среды на организм человека и его работоспособность; основные принципы организации рабочего процесса; требования к соблюдению техники безопасности и организационные меры по предупреждению поражения людей электрическим током; основы пожарной безопасности и систему мер, предотвращающих пожары и взрывы, правила эвакуации людей при возникновении пожара;

уметь применять теоретические знания в практической деятельности; пользоваться законодательными и нормативно-правовыми актами по охране труда; определять предельно допустимые значения уровней шума, вибрации, освещения, электромагнитных излучений и других производственных факторов, влияющих на организм человека во время рабочего процесса; анализировать условия и организацию труда на предприятии, выявлять причины травматизма и профессиональных заболеваний, пожаров и несчастных случаев с целью их предупреждения; определять социально-экономическую эффективность мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах;

владеть современными методами исследования и анализа рисков, угроз и опасностей на рабочих местах и производственных объектах; диагностикой профессиональных, производственных рисков, угроз на рабочих местах; навыками внедрения организационных и технических мероприятий с целью улучшения безопасности труда; подходами внедрения эффективного распределения функций, обязанностей и полномочий по охране труда в производственном коллективе.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных компетенций* (ОК-5), *общепрофессиональных* (ОПК-3, ОПК-4), *профессиональных компетенций* (ПК-13, ПК-36) выпускника.

Содержание дисциплины: Международные нормы в сфере охраны труда. Основные законодательные и нормативно-правовые акты по охране труда в отрасли. Система управления охраной труда в организации. Травматизм и профессиональные заболевания в отрасли. Расследование несчастных случаев. Специальные разделы охраны труда в отрасли профессиональной деятельности. Актуальные проблемы охраны труда в научных исследованиях. Основные меры противопожарной профилактики на отраслевых объектах. Государственный надзор и общественный контроль за состоянием охраны труда. Социальное страхование от несчастного случая и профессионального заболевания на производстве.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (14 ч), практические (14 ч) занятия и самостоятельная работа

студента (80 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (98 ч).

АННОТАЦИЯ
рабочей программы учебной дисциплины
«Социальная политика» (ПБ.ВВ.2)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Социальная политика» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Экономика труда (продвинутый уровень)».

Курс «Социальная политика» завершает освоение образовательной программы магистратуры и используется при написании магистерской диссертации.

Цели и задачи дисциплины:

Цель – дать студентам базовые теоретические положения и выработать конкретные практические знания в сфере социальной политики, необходимые для работы на предприятиях различных форм собственности и соответствующих государственных учреждений; обеспечить овладение определенным объемом знаний, умений и навыков, необходимых для принятия и реализации решений в области управления социальной сферой организации.

Задачи:

- сформировать у студентов научное представление о социальной политике как междисциплинарном научном направлении и элементе общей системы знаний о политике; систему знаний о методах исследования проблем социальной политики и возможностей повышения ее эффективности;

- сформировать компетентность использования технологий управления социальной политикой на основе понимания теории и практики управления социально-экономическими процессами;

- развить профессиональную компетентность обучающихся на основе стратегического управления социальной политикой, освоения особенностей нормативно-правового регулирования социальной политики.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать теоретико-методологические основы социальной политики государства и предприятия, ее цели, задачи, особенности и современные проблемы; нормативно-правовое обеспечение государственной социальной политики и регулирования социального развития предприятий;

уметь использовать научные методы анализа социальной политики государства, оценивать ее результаты, анализировать социальные проблемы различных социально-демографических групп населения, нуждающихся в социальной защите; выбирать адекватные способы и средства социальной защиты в зависимости от сложившейся ситуации и состояния внешней среды; использовать современные методы, технологии оптимизации условий жизни населения; самостоятельно анализировать проблемы стратегического и текущего планирования социального развития организации, решать поставленную задачу с использованием накопленных знаний; принимать организационно-управленческие решения, направленные на оптимизацию социальной политики предприятия, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию;

владеть знаниями, умениями и навыками, необходимыми для принятия и

реализации решений в области управления социальным развитием организации; навыками определения стратегии и приоритетов социальной политики на макро-, мезо- и микроуровнях; навыками выявления, анализа и интерпретации наиболее острых социальных проблем на уровне общества и предприятия, нахождения путей их решения и разработки системы мер по их практической реализации.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-2, ОК-4, ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-4, ОПК-8), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-14, ПК-17, ПК-27, ПК-31, ПК-33) выпускника.

Содержание дисциплины: Социальная политика как функция государственного управления и ее составляющие. Становление рыночной экономики и изменения в социальной политике. Нормативно-правовое обеспечение социальной политики. Планирование и финансирование развития социальной сферы. Социальная защита человека как система. Социальная защита экономически активного населения. Социальная политика предприятия. Социальная политика в отношении социально уязвимых категорий населения. Защита и социально-трудовая реабилитация инвалидов. Государственная поддержка семей с низкими доходами. Борьба с бедностью. Государственное пенсионное страхование и негосударственные пенсионные фонды. Социальная работа.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (14 ч), практические (14 ч) занятия и самостоятельная работа студента (80 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (98 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины «Международный менеджмент» (ПБ.ВС.3.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Международный менеджмент» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой международной экономики.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Теория и практика кадровой политики государства и организации».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование у студентов понимания современной теории и практики международного менеджмента, структуры предмета, основных инструментов и технологии международного менеджмента.

Задачи – изучение понятийного аппарата и получение целостного представления о тенденциях и закономерностях интернационализации экономики, конкурентоспособности стран, отраслей и фирм, объектах и методах стратегического менеджмента, особенностях управления в международных корпорациях, современных формах и взаимодействии международных фирм, а также технологическом и организационном развитии международных фирм и их преобразовании.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать факторы и методы эффективности международного бизнеса; основные формы корпоративной интеграции в международном бизнесе; формы объединений фирм

на международном рынке; особенности управления процессом заключения международных сделок; сущность международных торговых сделок и свободных таможенных зон; систему государственного регулирования внешнеэкономической деятельности;

уметь рассчитывать ценовую и неценовую конкуренцию в международном бизнесе; оценивать стратегии достижения конкурентных преимуществ; анализировать механизмы финансового и организационного содействия развитию международной деятельности фирм;

владеть методикой определения необходимости выхода на внешний рынок; комплексного анализа культурной внешней среды международного менеджмента; выбора иностранного партнера; регулирования межфирменных отношений на международном уровне.

Дисциплина нацелена на формирование *профессиональных компетенций* (ПК-8) выпускника.

Содержание дисциплины: Международный бизнес и международный менеджмент. Среда международного бизнеса. Национальные стереотипы в международном менеджменте. Корпоративные интеграционные структуры. Стратегическое планирование в МНК. Современные технологии международного менеджмента. Национальные цели и развитие ТНК.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (18 ч) занятия и самостоятельная работа студента (108 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (136 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины «Управление в социальной сфере» (ПБ.ВС.3.2)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Управление в социальной сфере» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Социальная политика», «Теория и практика кадровой политики государства и организации».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – сформировать у студентов систему знаний, способствующих социальной, академической мобильности, востребованности на рынке труда, успешной карьере, сотрудничеству в командах региональных структур, а также развитие способностей к самостоятельной работе, необходимой для проведения современных исследований, изучения и внедрения новых технологий в области управления в социальной сфере.

Задачи:

- формирование знаний о социальном развитии государства, о сфере услуг и методах, обеспечивающих реализацию социальных потребностей общества;
- ознакомление с механизмами социального управления в системе сферы услуг;
- формирование знаний в сфере регулирования рынка труда, как одного из эффективных методов управления деятельностью субъектов социальной сферы;
- изучение основ менеджмента социального обеспечения как ключевого элемента

системы управления в социальной сфере;

- ознакомление со спецификой функционирования отдельных социально-значимых общественных институтов на рынке труда;

- ознакомление студентов с подходами и методами управления процессами, решения социальных проблем в сфере образования и здравоохранения на практическом опыте управления отраслями социальной сферы в Российской Федерации;

- выработка навыков применения теоретического инструментария к решению практических задач в управлении социальной сферой.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать основные теории и концептуальные основы социального развития государства; организационно-экономические и правовые основы формирования сферы услуг и методы, обеспечивающие реализацию социальных потребностей общества; рыночные и экономические механизмы распределения, регулирования и дифференциации доходов в системе сферы услуг; существующие модели оказания социальных услуг в системе управления зарубежных странах; технологии государственного регулирования рынка труда; роли, функции, задачи и полномочия участников регулирования рынка труда; правовые основы менеджмента социального обеспечения, применяемые при управлении в социальной сфере; систему мер государственного и муниципального воздействия, направленные на улучшение качества и уровня жизни субъектов социальной сферы; основные административные процессы и принципы управления в социальной сфере; основные проблемы и перспективы дальнейшего развития управления в социальной сфере;

уметь использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов; оценивать состояние профессионализма управленческого звена в системе управления социальной сферой; анализировать и адаптировать лучшие примеры зарубежной практики организации в управлении социальной сферы в современную систему государственного управления и местного самоуправления; разрабатывать способы практической реализации принципов современного управления в социальной сфере; определять формы, методы задачи работников социальной сферы в области принятия и исполнения решений; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; диагностировать этические проблемы и применять основные модели принятия этических управленческих решений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы, принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;

владеть навыками и приемами разработки управленческих решений по использованию различных механизмов в управлении социальной сферой; навыками оценки деятельности субъектов социальной сферы по совершенствованию их взаимоотношений на рынке труда; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение субъектов социальной сферы на рынке труда; навыками анализа современных моделей оказания социальных услуг в системе управления зарубежных странах; навыками самостоятельной работы с нормативными правовыми актами, документами и иными источниками, в том числе электронными, касающимися управления в социальной сфере; методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); навыками поиска материалов о новых методах и механизмах функционирования системы управления в социальной сфере, систематизации и обобщения полученной информации.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-1, ОК-2, ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-4, ОПК-5, ОПК-8), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-5, ПК-10) выпускника.

Содержание дисциплины: Понятие социальной сферы, ее цели и задачи в

современном государстве. Формы организаций в социальной сфере. Современные тенденции управления в социальной сфере. Государственное регулирование доходов населения. Социальная политика и ее роль в управлении социально-трудовыми процессами. Сфера услуг и методы, обеспечивающие реализацию социальных потребностей общества. Социальная помощь: экономические основы, способы построения систем, инструменты реализации. Регулирование рынка труда как один из методов управления деятельностью субъектов социальной сферы. Управление отраслями социальной сферы. Социальная работа и социальное обслуживание в системе социальной защиты населения.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (18 ч) занятия и самостоятельная работа студента (108 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (136 ч).

АННОТАЦИЯ **рабочей программы учебной дисциплины** **«Управление экономической безопасностью» (ПБ.ВВ.4)**

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Управление экономической безопасностью» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой экономики предприятия.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Теория и практика кадровой политики государства и организации».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – дать основы экономической безопасности, а также подготовить специалистов, владеющих практическим умением обеспечения экономической безопасности региона и предприятия в условиях неопределенности и риска.

Задачи:

- ознакомить студентов с основными определениями и содержанием понятия экономической безопасности для государства, региона, предприятия и личности;
- ознакомить студентов с основными источниками и видами опасностей и угроз экономической безопасности;
- ознакомить студентов с видами компьютерных преступлений и возможными способами защиты от них;
- научить студентов определять основные опасности и угрозы бизнесу и оценивать хозяйственные риски;
- сформировать у студентов умения и навыки сознательного противостояния угрозам и опасностям различных типов.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать сущность и виды экономической безопасности; внутренние и внешние угрозы; систематизацию и методы оценки угроз; методы оценки экономических процессов; систему индикаторов экономической безопасности; пороговые значения индикаторов и их обоснование; меры и механизмы обеспечения экономической безопасности страны; основы организации диагностики и мониторинга экономической

безопасности;

уметь определять критерии оценки социально-экономической ситуации; выявлять внутренние и внешние угрозы, оценивать их; использовать индикаторы экономической безопасности при определении направлений социально-экономического развития страны; выявлять основные направления повышения надежности и результативности системы обеспечения национальных интересов в экономике;

владеть приемами анализа проблем обеспечения экономической безопасности; методами оценки социально-экономической ситуации; методами оценки внутренних и внешних угроз; пороговыми значениями экономической безопасности.

Дисциплина нацелена на формирование *общепрофессиональных* (ОПК-4, ОПК-5), *профессиональных компетенций* (ПК-13, ПК-14) выпускника.

Содержание дисциплины: Концепция экономической безопасности региона и предприятия. Содержание системы обеспечения экономической безопасности. Критерии, показатели и методы анализа экономической безопасности. Угрозы и риски предпринимательского проекта. Стратегии и методы менеджмента риска. Менеджмент риска в антикризисном управлении. Оценка бизнеса в условиях неопределенности и риска. Информационная безопасность предприятия.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (18 ч) занятия и самостоятельная работа студента (108 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (136 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

«Практикум по современным персонал-технологиям» (ПБ.ВС.5.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Практикум по современным персонал-технологиям» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление интеллектуальным капиталом организации», «Развитие персонала», «Управление персоналом (продвинутый уровень)», «Организация труда менеджера».

Цели и задачи дисциплины – приобретение студентами фундаментальных знаний о теоретико-методологических основах формирования системного подхода в работе с персоналом и навыков обеспечения эффективности кадровых процессов.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать сущность персонал-технологий в управлении организации; особенность использования современных методических подходов и процедур в управлении персоналом; принципы технологического формирования системы управления персоналом; сущность и виды аутсорсинговых услуг в управлении персоналом; стратегии и технологии работы рекрутинговых агентств; сущность и особенности применения лизинговых услуг и аутстаффинга в управлении персоналом; технологии анализа работ и разработки требований к кандидатам на вакантные должности; методы поиска и привлечения

кандидатов на вакантную должность; технологии использования психологических методов оценивания кандидатов на вакантные должности; методические подходы к разработке комплексной оценки сотрудников;

уметь составлять рекламное объявление о вакантной должности; проверять достоверность информацию о претенденте на вакантную должность; проводить лингвистический анализ претендента на вакантную должность; формировать пакеты тестовых заданий в зависимости от требований к кандидатам на вакантную должность; определять экономическую целесообразность передачи сторонним организациям отдельных функций управления персоналом; разрабатывать проекты выведения сотрудников из штата; оценивать и анализировать эффективность технологий управления персоналом;

владеть навыками анализа работ и разработки требований к претендентам на вакантную должность; поиска и привлечения кандидатов на вакантную должность; подготовка и проведения структурированного интервью; обоснования целесообразности использования лизинговых услуг в управлении персоналом; обоснования целесообразности выведения из штата организации; разработки комплексного оценивания сотрудников.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-3, ОК-8), *общепрофессиональных* (ОПК-6), *профессиональных компетенций* (ПК-2, ПК-3, ПК-15, ПК-26, ПК-27, ПК-30) выпускника.

Содержание дисциплины: Содержание и классификация кадровых технологий. Анализ работ и формирование требований к кандидатам на вакантную должность. Компетентностный подход в формировании «модели» сотрудника организации. Технологии проведения интервью с кандидатами. Технологии проведения собеседования с кандидатами. Психологические методы оценивания кандидатов на вакантную должность. Принятие решения о заполнении вакансий. Технологии разработки комплексной оценки сотрудников. Процедура оценивания сотрудников. Технологии повышения эффективности работы кадровых служб.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены практические (32 ч) занятия и самостоятельная работа студента (112 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (138 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

«Информационные системы в управлении персоналом» (ПБ.ВС.5.2)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Информационные системы в управлении персоналом» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «1С: предприятие, зарплата и управление персоналом», «Управление персоналом (продвинутый уровень)», «Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе», «Развитие персонала», «Организация труда менеджера».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование необходимых теоретических знаний и практических навыков в области построения и функционирования информационных систем и компьютерных технологий, и возможностей их использования в управлении персоналом.

Задачи:

– формирование навыков построения информационной модели управления человеческими ресурсами;

– применение принципов реализации информационных систем управления персоналом и их использование на практике;

– ознакомление с современным программным обеспечением, используемым для обоснованного принятия управленческих решений в области кадрового менеджмента.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать основы информационной деятельности менеджера по персоналу; характеристику информационных систем и их классификацию; особенности экономической информации, ее виды, свойства и структуру; организацию информационного обеспечения; основы построения баз данных; современные технологии обработки информации; состав задач автоматизированных информационных систем (АИС) по управлению персоналом; особенности их решения в условиях использования современных технологий обработки экономической информации;

уметь выполнять постановку типовых задач по управлению персоналом; в соответствии с целями развития организации формулировать требования к информационным системам и технологиям поддержки деятельности по управлению персоналом; определять экономическую эффективность используемых или проектируемых информационных систем;

владеть навыками работы с прикладным программным обеспечением по управлению персоналом; методиками построения информационной модели управления человеческими ресурсами в организации; навыками использования принципов реализации информационных систем управления персоналом; навыками обработки информации по кадровому управлению, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и использовать корпоративные информационные системы.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-6, ОПК-9), *профессиональных компетенций* (ПК-2, ПК-9, ПК-16, ПК-18) выпускника.

Содержание дисциплины: Информационные системы и их роль в управлении персоналом. Экономическая информация в управлении персоналом как объект автоматизированной обработки. Организация информационного обеспечения автоматизированных информационных систем. Организация информационного обеспечения информационных систем. Современные информационные технологии в управлении персоналом. Организационно-методические основы создания и функционирования информационных систем в управлении персоналом. Автоматизация планирования работы с персоналом организации. Автоматизация управления персоналом организации. Автоматизация управления развитием персонала организации. Автоматизация управления поведением персонала организации.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены практические (32 ч) занятия и самостоятельная работа студента (112 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (138 ч).

АННОТАЦИЯ
рабочей программы учебной дисциплины
«1С: предприятие, зарплата и управление персоналом» (ПБ.ВВ.6)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «1С: предприятие, зарплата и управление персоналом» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Инновационные технологии, разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Экономика труда (продвинутый уровень)», «Современный стратегический анализ».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление персоналом (продвинутый уровень)», «Организация труда менеджера».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование у студентов теоретических знаний, умений и навыков в области управления документальной информацией, формирующейся в процессе производственно-хозяйственной деятельности персонала.

Задачи:

– приобретение теоретических знаний об информационных потоках в организации, корпоративных коммуникационных каналах и средствах передачи информации;

– формирование навыков подготовки служебных документов, владения методами и программными средствами обработки деловой информации;

– ознакомление с современным программным обеспечением, используемым для обоснованного принятия управленческих решений в области управления персоналом.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать теоретические и методические аспекты информационного обеспечения управления персоналом; состав и структуру кадровых документов; основы проектирования автоматизированных кадровых систем; формы и методы обеспечения надежности кадровой информации;

уметь проектировать основные функции автоматизированных информационных систем по кадрам; использовать в практической деятельности современные программно-аппаратные средства для сбора, обработки, выдачи и использования кадровой информации; использовать современные Интернет-технологии информационного обеспечения кадровой службы;

владеть навыками и методами сбора и обработки информации для решения кадровых задач с применением ПЭВМ; способностью обеспечить надежность обработки кадровой информации; методами использования автоматизированных информационных систем для решения стандартных задач профессиональной деятельности.

Дисциплина нацелена на формирование *общепрофессиональных* (ОПК-4, ОПК-9), *профессиональных компетенций* (ПК-16, ПК-17) выпускника.

Содержание дисциплины: Подготовка информационной базы. Оформление трудовых отношений. Начисление заработной платы. Начисление прочих выплат. Начисления по договорам гражданско-правового характера. Удержания из начисленных доходов. Страховые взносы. Бухгалтерский и налоговый учет расчетов. Составление отчетных форм.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180

часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (16 ч), лабораторные (32 ч) занятия и самостоятельная работа студента (132 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (2 ч), лабораторные (8 ч) занятия и самостоятельная работа студента (170 ч).

АННОТАЦИЯ
рабочей программы учебной дисциплины
«Технологии управления конфликтами и стрессами» (ПБ.ВС.7.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Технологии управления конфликтами и стрессами» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Инновационные технологии, разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Корпоративная культура и PR».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление персоналом (продвинутый уровень)», «Организация труда менеджера».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – подготовка специалистов, способных эффективно участвовать и принимать обоснованные решения по выявлению, предупреждению и урегулированию конфликтных и стрессовых ситуаций.

Задачи:

- освоить основные концепции психологического и профессионального стресса;
- приобрести знания основных методов диагностики состояний профессионального стресса и выявления факторов риска его развития в организации;
- овладеть умением применять диагностические приемы для организации индивидуальной и групповой работы с персоналом;
- овладеть элементарными приемами саморегуляции и профилактики эмоционального выгорания.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать базовые понятия, категории и классификации конфликтов и стрессов в организации; факторы и условия возникновения различных типов конфликтов в трудовом коллективе; стратегии поведения в конфликтной ситуации; методы стратегического, текущего и оперативного контроля уровня конфликтности в организации; стратегии разрешения конструктивных и деструктивных конфликтов в организации;

уметь применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации; использовать принципы анализа, текущего и оперативного контроля и управления организационными конфликтами в организации;

владеть стратегиями посреднической деятельности при решении конфликтных ситуаций; методами системы стратегического, текущего и оперативного контроля в области технологий управления конфликтами и стрессами; методами и стратегиями профилактики конфликтов и профессионального стресса в организации.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-2, ОК-6), *общепрофессиональных* (ОПК-2, ОПК-7), *профессиональных компетенций* (ПК-32, ПК-33, ПК-34, ПК-36) выпускника.

Содержание дисциплины: Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами». Теоретические основы управления конфликтами и стрессами. Поведение личности в конфликте и стрессовом состоянии.

Источники конфликтов и стрессов в организации. Предупреждение конфликтов и стрессов в организациях. Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов и управления стрессами. Применение коммуникативных технологий в управлении конфликтами и стрессами. Технологии урегулирования конфликтов. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (16 ч), практические (16 ч) занятия и самостоятельная работа студента (112 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (136 ч).

АННОТАЦИЯ
рабочей программы учебной дисциплины
«Методы и модели принятия управленческих решений в менеджменте персонала»
(ПБ.ВС.7.2)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Методы и модели принятия управленческих решений в менеджменте персонала» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Управление экономической безопасностью», «Современный стратегический анализ».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе», используется при написании магистерской диссертации.

Цели и задачи дисциплины:

Цель – ознакомить студентов с теорией и практикой принятия управленческих решений, умений и навыков рационально организовывать процесс выбора оптимального варианта, моделировать экономические и управленческие процессы в системе управления персоналом.

Задачи:

– изучить основные понятия и положения современных подходов принятия управленческих решений;

– ознакомить студентов с методологическими и практическими основами принятия решений в системе управления персоналом;

– сформировать знания в терминологии современных технологий принятия управленческих решений;

– изучить методы принятия управленческих решений при формировании и реализации кадровых процессов и кадровых операций;

– сформировать навыки по исследованию составляющих и параметров кадровых решений.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать основные понятия процесса принятия управленческих решений и его методическое обеспечение; современные методы и модели принятия управленческих решений и возможности их приложения в системе управления персоналом и других экономических процессах предприятия; схемы использования и отличия экономико-

математических методов принятия управленческих решений в условиях неопределенности и под воздействием различных факторов; модели управления производительностью труда и планирования оптимальной численности персонала;

уметь применять методы и модели прогнозирования экономических процессов в управлении занятостью в менеджменте персонала; разрабатывать межотраслевые балансы и балансы рабочей силы, использовать их информацию в управлении; строить эконометрические модели производительности труда и использовать их в управлении производительностью; строить модели заработной платы и доходов и прогнозировать их величину на основе этих моделей; определять сроки и эффективность выполнения работ на основе сетевых моделей; согласовывать наличие рабочей силы с календарными сроками выполнения работ; выполнять анализ и синтез планирования решений в менеджменте персонала;

владеть навыками диагностики сложившейся кадровой ситуации в организации; навыками применения современных кадровых технологий с учетом специфики деятельности организации; навыками оценки последствий и рисков при принятии кадрового решения.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-2, ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-5, ОПК-6, ОПК-9), *профессиональных компетенций* (ПК-7, ПК-11, ПК-13, ПК-14, ПК-18, ПК-26) выпускника.

Содержание дисциплины: Предмет, методы и задачи курса. Процесс принятия управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Экономико-математические методы и модели принятия управленческих решений в кадровом менеджменте. Модели управления производительностью труда. Модели планирования численности персонала.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (16 ч), практические (16 ч) занятия и самостоятельная работа студента (112 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (136 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» (ПБ.ВВ.8)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Экономика труда (продвинутый уровень)» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Управление экономической безопасностью», «Современный стратегический анализ».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управление интеллектуальным капиталом организации», «Социальная политика», «Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе», «Развитие персонала».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – приобретение студентами фундаментальных знаний о теоретико-методологических основах экономических отношений в современных условиях; изучение категориального аппарата для формирования профессиональных компетенций.

Задачи:

- изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а также основных теоретических концепций экономики труда;
- овладение методологией и методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем труда;
- приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на различных уровнях управления;
- овладение навыками анализа и оценки основных трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.), необходимыми для принятия обоснованных управленческих решений.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать современные теории, концепции и методологию экономики труда; закономерности функционирования рынка труда и поведения его агентов на макро- и микроуровне; содержание и сущность социально-трудовых отношений, принципы и методы управления ими; основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах, по проблемам экономики труда; методы исследования, анализа и разработки инновационных проектов в области экономики и управления трудом и персоналом, его формирования, использования и развития; основные приемы, методы и технологии управления трудом, осуществления функций по руководству службами и подразделениями предприятий и организаций, связанными с управлением трудом, персоналом, его использованием и развитием, обеспечивающие эффективную деятельность персонала;

уметь выявлять, анализировать, правильно интерпретировать экономические проблемы социально-трудовых отношений, тенденции их развития, применять современные методы макро- и микроэкономического регулирования этих отношений, прежде всего, в области рынка труда, занятости, воспроизводства рабочей силы, формирования качества жизни и качества трудовой жизни, доходов и заработной платы, социального партнерства; применять современный, в т.ч. математический инструментальный и программное обеспечение для решения содержательных задач экономики труда; разрабатывать проектные решения в области экономики труда, стратегии развития и функционирования социально-трудовой сферы предприятий, организаций и их отдельных подразделений с учетом фактора неопределенности; разрабатывать и обосновывать систему трудовых/социально-трудовых показателей хозяйствующих субъектов, осуществлять поиск, анализ и оценку источников информации для проведения расчетов трудовых/социально-трудовых показателей, проводить их анализ; проводить оценку эффективности проектов в области управления социально-трудовыми отношениями с учетом фактора неопределенности;

владеть методикой и методологией проведения исследований в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений; навыками самостоятельной исследовательской, аналитической и проектной деятельности в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений; основными приемами, методами и технологиями управления трудом, осуществления функций по руководству службами и подразделениями предприятий и организаций, связанными с управлением трудом, персоналом, его использованием и развитием.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-7), *общефессиональных* (ОПК-5, ОПК-6), *профессиональных компетенций* (ПК-10, ПК-11, ПК-14, ПК-15, ПК-27, ПК-30) выпускника.

Содержание дисциплины: Теоретические основы экономики труда. Формирование ресурсов для труда. Качество и компетентность рабочей силы. Рынок труда и политика занятости. Условия эффективного использования человеческих ресурсов. Управление трудом.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (16 ч), практические (32 ч) занятия и самостоятельная работа студента (96 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (134 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

«Управление персоналом (продвинутый уровень)» (ПБ.ВВ.9)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Управление персоналом (продвинутый уровень)» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Экономика труда (продвинутый уровень)», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Современный стратегический анализ».

Курс «Управление персоналом (продвинутый уровень)» завершает освоение образовательной программы магистратуры и используется при написании магистерской диссертации.

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование у студентов системного подхода к решению социально-экономических проблем эффективного управления персоналом в современных условиях общественного развития; приобретение фундаментальных знаний о теоретико-концептуальных основах формирования системы управления персоналом в сфере социально-трудовых отношений; практических навыков использования современных персонал-технологий в практике государственного, производственного и бизнес управления, по планированию и формированию трудового коллектива, расстановке и оценке трудовой деятельности персонала различных предприятий и организаций.

Задачи:

- изучить современные основы теоретико-методологических и нормативно-организационных знаний по формированию и функционированию системы управления персоналом, планированию кадровой работы, технологии управления персоналом и его развитием, оценки труда и результатов деятельности персонала организации;

- сформировать у студентов навыки системного мышления на основе современных знаний и представлений в области формирования кадровой политики и организационной культуры, а также способности формулировать рекомендации по системному решению кадровых проблем и оптимальному использованию трудового потенциала организации;

- воспитать квалифицированного специалиста, владеющего умениями и навыками использования профессиональных знаний и умений в решении практических вопросов эффективного управления персоналом на основе изучения передового отечественного и зарубежного опыта управления персоналом в применении современных персонал-технологий по поиску, подбору, тренингу, адаптации и мотивации персонала, формированию трудовой дисциплины и этики.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать сущность, функции, принципы и методы управления персоналом;

современные подходы к эволюции управления персоналом и ее определяющие факторы; основы формирования кадровой политики и кадровой стратегии; инструменты использования и развития персонала организации;

уметь проводить кадровый аудит и кадровое планирование; формировать систему поиска, подбора и адаптации персонала; управлять мотивацией персонала; разрабатывать программы развития персонала; разрешать конфликты и преодолевать сопротивление персонала при проведении изменений или внедрении инноваций; оценивать эффективность системы управления персоналом;

владеть навыками подготовки резюме и заполнения анкеты о приеме на работу, проведения тестирования и собеседования при найме на работу; оценки работы персонала и подразделений организации; должен демонстрировать способность и готовность применять полученные знания на практике.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-2, ОК-3), *общепрофессиональных* (ОПК-2, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-7), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-4, ПК-6, ПК-9, ПК-14, ПК-16, ПК-19, ПК-21, ПК-25, ПК-26, ПК-28, ПК-29, ПК-31) выпускника.

Содержание дисциплины: Основные задачи повышения конкурентоспособности организации за счет трудовых ресурсов. Трансформации функций HR-менеджмента: комплексная модель. Изменения психологии менеджера по персоналу. Инновационные подходы к деятельности службы управления персоналом и кадровому делопроизводству. Инструменты кадровой работы и персонал-технологии в аспекте повышения конкурентоспособности организации. Планирование трудовых ресурсов для многообразной организации. Направления ответственности за подготовку и профессиональное развитие персонала. Формирование корпоративного сознания через процессы вовлечения и соучастия. Взаимодействие между деловой оценкой персонала и трудовым поведением. Информационные технологии в управлении персоналом. Социальное партнерство в организации. Инновации в управлении рабочим временем и коммуникациями. Роль переговоров в управлении персоналом. Управление эффективностью HR-менеджмента. Управление трудовыми ресурсами малых предприятий. Управление трудовыми ресурсами в контексте мировой экономики.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (14 ч), практические (28 ч) занятия и самостоятельная работа студента (66 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (98 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

«Развитие персонала» (ПБ.ВВ.10)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Развитие персонала» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Практикум по современным персонал-технологиям», «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Курс «Развитие персонала» завершает освоение образовательной программы магистратуры и используется при написании магистерской диссертации.

Цели и задачи дисциплины:

Цель – приобретение студентами фундаментальных знаний о теоретико-методологических основах и закономерностях организации процесса развития персонала; осознание роли и места обучения и развития персонала в общей системе управления персоналом и формирование у будущих специалистов по управлению персоналом теоретических знаний и определенных практических умений в области обучения и развития персонала организации.

Задачи:

- изучить возможности профессионального отбора (профессионального подбора) в процессе управления развитием персонала;
- изучить технологии развития кадрового потенциала организации;
- готовность разрабатывать и реализовывать программы развития персонала в организации.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать терминологический аппарат в сфере обучения и развития персонала; основные задачи профессионального обучения и развития персонала; фазы развития профессионала, направления, этапы, виды и формы организации обучения и развития персонала; методы обучения персонала;

уметь диагностировать средний уровень подготовленности новых сотрудников; определять потребность организации в обучении персонала; выбирать направления, формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников; выбирать программно-методическое и материально-техническое обеспечение учебного процесса; производить оценку эффективности обучения; формировать кадровый резерв; организовать процесс обучения и развития персонала;

владеть навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-3, ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-5, ОПК-6), *профессиональных компетенций* (ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-22, ПК-23, ПК-25, ПК-29) выпускника.

Содержание дисциплины: Развитие персонала: понятие, содержание, цели, формы. Профессиональное развитие персонала в организации. Формирование резерва на замещение. Управление мотивацией профессионального развития персонала в организации. Коучинг как форма обучения и развития персонала. Ассесмент как метод оценки и развития потенциала сотрудников. Аттестация как фактор стимулирования профессионального развития персонала. Виды обучения персонала. Формы индивидуальной и групповой подготовки персонала. Формы и методы обучения. Особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации. Современные тенденции, формы и методы саморазвития персонала. Вербальные и невербальные технологии в развитии профессиональных и личностных качеств сотрудников. Тема 13. Деловые и ролевые игры как форма развития персонала.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (14 ч), практические (14 ч) занятия и самостоятельная работа студента (80 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (2 ч), практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (100 ч).

АННОТАЦИЯ
рабочей программы учебной дисциплины
«Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе» (ПБ.ВВ.11)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой математики и математических методов в экономике.

Основывается на базе дисциплин: «Методология и методы научных исследований», «Современный стратегический анализ».

Курс «Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе» завершает освоение образовательной программы магистратуры и используется при написании магистерской диссертации.

Цели и задачи дисциплины – научить студентов выбирать оптимальные варианты действий при анализе экономических процессов и в практических задачах принятия решений с использованием методов и моделей прогнозирования; формирование знаний по методологии и инструментарию построения и адекватного использования прогнозирования с целью оптимизации деятельности экономических систем, в управлении и бизнесе.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать современные методы моделирования и прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе; основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих журналах по проблемам прогнозирования; методы проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, кадрового аудита, планирования и контроллинга;

уметь анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем; формировать прогнозы развития конкретных экономических процессов; на основании построенных прогнозов вырабатывать практические рекомендации для более эффективного функционирования исследуемой экономической системы;

владеть методикой и методологией проведения научных исследований в сфере экономики, управления и бизнеса; навыками моделирования и построения прогнозов с применением современных инструментов.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-5, ОПК-6, ОПК-9), *профессиональных компетенций* (ПК-7, ПК-9, ПК-14, ПК-18) выпускника.

Содержание дисциплины: Матричные модели в анализе и планировании экономических систем. Балансовые модели трудовых ресурсов. Математические методы в анализе, планировании, прогнозировании и расстановке кадров. Экономико-математические методы и модели в планировании и прогнозировании производительности труда.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (14 ч), лабораторные (28 ч) занятия и самостоятельная работа студента (138 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (6 ч), лабораторные (4 ч) занятия и

самостоятельная работа студента (166 ч).

АННОТАЦИЯ
рабочей программы учебной дисциплины
«Современный стратегический анализ» (ПБ.ВС.12.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Современный стратегический анализ» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой менеджмента.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Практикум по современным персонально-технологиям», «Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование и развитие теоретических знаний и практических навыков использования методологии стратегического анализа для принятия стратегических решений, обеспечивающих эффективность и конкурентоспособность организации.

Задачи:

- расширение системы теоретических и практических знаний о стратегическом анализе как органичной части стратегического менеджмента, концепциях, методологии и основных направлениях и тенденциях развития этой науки;

- усвоение понятийного аппарата, функций, задач, объектов, моделей и методов стратегического анализа;

- развитие знаний, навыков и умений в сфере анализа внешней среды, эффективности действующей стратегии, определения сильных и слабых сторон в организации, выявления ее возможностей и конкурентных преимуществ;

- создание базы для определения миссии и целей организации, выработки стратегии ее поведения и достижения оптимального взаимодействия с внешней средой.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать теоретические основы и методологию стратегического анализа; основные понятия, модели и методы количественного и качественного анализа внутренней и внешней среды организации; основные виды корпоративных, деловых, функциональных и операционных стратегий, а также особенности их планирования, разработки и реализации в деловой практике современных предприятий;

уметь применять методы современного стратегического анализа для проведения научных исследований; оценивать конкурентные преимущества и эффективность бизнес-процессов; использовать результаты анализа для разработки корпоративной стратегии и кадровых стратегий;

владеть терминологией и основными понятиями курса; навыками системного подхода к анализу конкурентов и сегментации рынка.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-5, ОПК-6), *профессиональных компетенций* (ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-11) выпускника.

Содержание дисциплины: Цель, задачи, информационное обеспечение современного стратегического анализа. Методы стратегического анализа отрасли и конкурентной ситуации. Стратегический анализ использования ресурсного потенциала и конкурентных возможностей организации. Модели и методы выбора функциональных и операционных стратегий развития современных организаций. Формирование стратегии в управлении финансами хозяйствующих субъектов. Комплексный анализ бизнеса и

перспектив развития предприятия.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (18 ч) занятия и самостоятельная работа студента (108 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (134 ч).

АННОТАЦИЯ **рабочей программы учебной дисциплины** **«Кадровая политика и кадровый аудит» (ПБ.ВС.12.2)**

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Кадровая политика и кадровый аудит» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Развитие персонала», «Практикум по современным персонал-технологиям».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование у студентов системы знаний об особенностях разработки и реализации кадровой политики организации, умений и навыков стратегической работы кадровых служб по обеспечению эффективного воспроизводства кадрового потенциала организации, определения задач, возможностей и ограничений кадровой политики для повышения эффективности корпоративных стратегий организации.

Задачи:

- изучить основные положения и понятия формирования кадровой политики и кадрового аудита в организации;
- сформировать знания в терминологии кадровой политики и кадрового аудита;
- сформировать навыки принятия кадровых решений в условиях выявления и предупреждения кадровых рисков;
- изучить методы проведения кадрового аудита организации и формирования аудиторского заключения;
- сформировать навыки по исследованию составляющих и параметров кадрового аудита.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики, правила построения управления карьерой работников, нормативно-правовые основы кадровой политики на локальном уровне; принципы, категории, понятия, составляющие, теоретико-методологическую базу кадровой политики, кадрового аудита; механизмы влияния кадровой на тип поведения работников; технологии формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита; концепции и программы кадровой политики в организации и оценки эффективности кадровой политики организации; теоретические основы кадрового аудита;

уметь применять методы диагностики, сбора информации и формирования информационной базы в управлении кадровым потенциалом организации; формировать и диагностировать кадровый потенциал организации; управлять реализацией кадровой

политики организации; осуществлять аудит кадровых процессов организации; использовать полученные знания в управленческой практике, разрабатывать, принимать и совершенствовать нормативные документы, определяющие процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие в организации и вне ее;

владеть навыками формирования кадровой политики организации и проведения кадрового аудита; навыками диагностики социально-психологических особенностей управления персоналом организации; навыками оценки сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций, профессионального взаимодействия; навыками руководства коллективом; навыками подбора кадрового состава для решения конкретных управленческих задач, организации конструктивного сотрудничества руководителей, специалистов и исполнителей.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-2, ОК-3, ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-4, ОПК-6, ОПК-7), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-13, ПК-16, ПК-26, ПК-28) выпускника.

Содержание дисциплины: Теоретические основы кадровой политики организации. Типы кадровой политики. Кадровая стратегия: цели и задачи, объект и субъект, базовые принципы. Этапы построения, условия разработки и основные характеристики кадровой политики в организации. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации. Основные направления кадровой политики организации. Теоретические основы кадрового аудита. Технологии проведения кадрового аудита.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (18 ч) занятия и самостоятельная работа студента (108 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (134 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины

«Управление интеллектуальным капиталом компании» (ПБ.ВВ.13)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Управление интеллектуальным капиталом компании» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Методология и методы научных исследований», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Курс «Управление интеллектуальным капиталом компании» завершает освоение образовательной программы магистратуры и используется при написании магистерской диссертации.

Цели и задачи дисциплины:

Цель – теоретические знания и практические навыки по вопросам сущности интеллектуального капитала и механизма управления им, о состоянии, проблемах и перспективах управления на рынке интеллектуального капитала, основах правовой защиты интеллектуальной собственности, о качестве реализации результатов интеллектуальной деятельности.

Задачи:

- овладеть знаниями в области управления и воспроизводства интеллектуального

капитала организации;

- применять практические навыки по использованию методов управления интеллектуальной собственностью организации;
- понимать сущность и значимость мирохозяйственных аспектов управления интеллектуальным капиталом;
- быть способным к обоснованию выбора инновационной компании и оценке конъюнктуры рынка интеллектуальных услуг.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать роль и место оценки интеллектуального капитала в оценке бизнеса; направления совершенствования методов оценки интеллектуального капитала; направления совершенствования методов оценки интеллектуального капитала;

уметь применять методы оценки и измерения интеллектуального капитала с целью преобразования знания фирмы в ее конкурентные преимущества; идентифицировать разнонаправленные стратегии в области управления знаниями; представление о применении информационных технологий при управлении знаниями; самостоятельно освоить и применить на практике новые методы оценки интеллектуального капитала, нематериальных активов и интеллектуальной собственности при принятии управленческих решений;

владеть навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере оценки интеллектуального капитала, в т.ч. нематериальных активов и интеллектуальной собственности; навыками освоения новых методов оценки интеллектуального капитала, нематериальных активов и интеллектуальной собственности.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-3, ОК-7), *общепрофессиональных компетенций* (ОПК-5, ОПК-6), *профессиональных компетенций* (ПК-11) выпускника.

Содержание дисциплины: Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. Интеллектуальный потенциал – показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования. Анализ проблем и определение направлений повышения эффективности управления в условиях инновационного развития. Организационное обеспечение процесса управления интеллектуальным потенциалом. Обоснование выбора инструментов принятия решений в сфере управления интеллектуальным капиталом. Характеристика среды принятия решений по управлению интеллектуальным потенциалом. Разработка системы управления интеллектуальным потенциалом предприятия.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (14 ч), практические (14 ч) занятия и самостоятельная работа студента (80 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (100 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины «Корпоративная культура и PR» (ПБ.ВС.14.1)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Корпоративная культура и PR» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой

управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Технологии управления конфликтами и стрессами», «Развитие персонала», «Организация труда менеджера».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование у студентов основных знаний по созданию корпоративной культуры, а также раскрытие основных методов управления для повышения эффективности организации и методологических основ различных концепций корпоративной культуры.

Задачи:

- изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры;
- ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры;
- обучение использованию в практической деятельности методов управления корпоративной культурой;
- проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать место и роль корпоративной культуры в системе управления; причины возникновения и преимущества корпоративной культуры; сферы использования корпоративной культуры; отличия концепций корпоративной культуры; основные методологические подходы к управлению корпоративной культурой; особенности использования корпоративной культуры на предприятиях разных форм собственности;

уметь моделировать процесс принятия управленческих решений с учетом знаний основ теории и практики управления корпоративной культурой; разрабатывать предложения по совершенствованию управления современной организацией и проектами с учетом знания методических подходов к управлению корпоративной культурой;

владеть методами диагностики корпоративной культуры; навыками сравнительного анализа корпоративных культур разных предприятий; навыками построения эффективно действующего организационного, финансового, социально-психологического и информационно-аналитического обеспечения корпоративной культуры.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-4), *общепрофессиональных* (ОПК-2, ОПК-7), *профессиональных компетенций* (ПК-26, ПК-28, ПК-32) выпускника.

Содержание дисциплины: Сущность и типы корпоративной культуры. Основные функции корпоративной культуры, их характеристика. Структурные элементы корпоративной культуры. Диагностика и оценка корпоративной культуры. Система ценностей, стандарты поведения как PR система организации. Управление корпоративной культурой. Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (36 ч) занятия и самостоятельная работа студента (90 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (136 ч).

АННОТАЦИЯ
рабочей программы учебной дисциплины
«Социально-психологические основы управления и предпринимательства»
(ПБ.ВС.14.2)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Социально-психологические основы управления и предпринимательства» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин ОУ «Бакалавр».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Практикум по современным персонал-технологиям», «Технологии управления конфликтами и стрессами», «Управление персоналом (продвинутый уровень)», «Методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе», «Управление интеллектуальным капиталом компании».

Цели и задачи дисциплины:

Цель – формирование у студентов системы теоретических знаний и практических навыков в сфере социально-психологических закономерностей управленческой и предпринимательской деятельности.

Задачи:

- сформировать понимание основных категорий, связанных с социально-психологическими основами управления и предпринимательства;
- ознакомить студентов с психологией личности успешного руководителя и предпринимателя;
- изучить личностные предпосылки выбора управленческой и предпринимательской деятельности и психологические условия управленческого и предпринимательского успеха;
- сформировать практические навыки использования знаний по психологии управленческой и предпринимательской деятельности.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать основные принципы и методы психологии управления и предпринимательства; историю становления психологии управления и предпринимательства как науки; психологические основы принятия управленческих решений; коммуникативные особенности взаимодействия с подчиненными и клиентами;

уметь анализировать научные материалы по психологии управления и предпринимательства; пользоваться психологическими методами и методиками изучения особенности личности; применять в управлении организацией стили руководства, соответствующие обстоятельствам; использовать теоретические основы построения управленческой деятельности с учетом ее социально-психологических характеристик в управлении организацией; применять психологические знания для успешной управленческой и предпринимательской деятельности;

владеть навыками принятия индивидуальных и коллективных решений; методами и приемами преодоления конфликтных ситуаций в организации; навыками делового этикета и приемами ведения деловой беседы.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-8), *общепрофессиональных* (ОПК-2, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-7), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-26, ПК-31, ПК-32, ПК-35)

выпускника.

Содержание дисциплины: Предмет и задачи курса. Социально-психологические особенности успешной управленческой и предпринимательской деятельности. Ключевые атрибуты руководителя и предпринимателя. Виды управленческой и предпринимательской деятельности. Социально-психологические компоненты деятельности руководителя и предпринимателя. Использование социально-психологических подходов в управлении и предпринимательстве. Личностные качества руководителя и предпринимателя. Факторы, влияющие на успешность предпринимательской деятельности. Психологические аспекты принятия управленческих решений. Психологические механизмы, влияющие на принятие управленческих решений. Предпринимательский риск. Психологические основы противодействия обману в бизнесе. Основы эффективного руководства бизнес-процессами. Методы сохранения работоспособности и снижения стресса у руководителя и предпринимателя. Социально-психологические методы подбора различных категорий персонала для сферы предпринимательства. Культура управленческой и предпринимательской деятельности. Элементы и функции делового этикета.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (18 ч), практические (36 ч) занятия и самостоятельная работа студента (90 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (4 ч) занятия и самостоятельная работа студента (136 ч).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины «Организация труда менеджера» (ПБ.ВВ.15)

Логико-структурный анализ дисциплины: курс «Организация труда менеджера» является вариативной частью профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на экономическом факультете ДонНУ кафедрой управления персоналом и экономики труда.

Основывается на базе дисциплин: «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Практикум по современным персонал-технологиям».

Курс «Организация труда менеджера» завершает освоение образовательной программы магистратуры и используется при написании магистерской диссертации.

Цели и задачи дисциплины:

Цель – сформировать умение организовывать собственный труд и труд подчиненных, научиться составлять основные управленческие документы.

Задачи – изучение теории, отечественного и зарубежного опыта организации управленческой работы, обретении опыта правильной организации рабочего места, рационализации режима труда и отдыха, планирования личной деятельности, делегирования полномочий, делового общения и т.п.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать теоретические основы организации труда менеджера; особенности и содержание управленческого труда; основные пути повышения эффективности работы трудового коллектива и руководителя;

уметь выполнять различными способами самопрезентацию с целью построения деловой карьеры; планировать личную работу; управлять своим временем; эффективно применять техники деловых переговоров для достижения целей; находить научную

информацию в области индивидуальной управленческой деятельности; анализировать эффективность использования своего времени и находить резервы его оптимизации;

владеть навыками и методами исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени; методами изучения трудового коллектива.

Дисциплина нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-7), *общепрофессиональных* (ОПК-6, ОПК-9), *профессиональных компетенций* (ПК-12, ПК-21, ПК-27, ПК-31, ПК-36) выпускника.

Содержание дисциплины: Функции менеджера в организации, особенности его труда. Цель труда менеджера. Сущность и содержание организации труда менеджера. Подготовка менеджеров. Нормирование управленческого труда. Организация и обслуживание рабочих мест. Условия работы, режим труда и отдыха. Анализ и проектирование трудовых процессов в управлении. Регламентирование труда менеджеров. Делегирование полномочий и планирование личного труда менеджера. Культура, стиль и методы руководства людьми. Оценивание и стимулирование труда менеджеров.

Формы контроля по дисциплине: модульный контроль, зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Рабочей программой учебной дисциплины для очной формы обучения предусмотрены лекционные (14 ч), практические (14 ч) занятия и самостоятельная работа студента (44 ч). Рабочей программой учебной дисциплины для заочной формы обучения предусмотрены лекционные (4 ч), практические (6 ч) занятия и самостоятельная работа студента (62 ч).

4.3. Аннотации программ учебной, производственной и научно-исследовательской (в т.ч. НИР и подготовка ВКР: магистерской диссертации) практик

В соответствии с ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом учебная, производственная и научно-исследовательская (в т.ч. НИР) практики являются обязательными и представляют собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Практики закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся.

Все виды и типы практик соответствуют видам деятельности, на которые направлена основная образовательная программа по направлению подготовки.

При реализации данной ООП предусматриваются следующие виды практик:

учебная практика – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков;

производственная практика – практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;

научно-исследовательская практика, в том числе научно-исследовательская работа (НИР) – практика по формированию у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для

осуществления самостоятельной научно-исследовательской работы.

Проведение учебной и производственной практик осуществляется стационарным способом, научно-исследовательской практики – выездным.

Практика осуществляется в виде непрерывного цикла во время, свободное от теоретического обучения.

Базами практики являются:

- филиал «Металлургический комплекс» ПрАО «Донецксталь металлургический завод» (договор № 11а/690-41. Срок действия договора 05.02.2016 г. – 05.02.2021 г.);

- ООО «Донбассуглемаш» (договор № 7а/690-41. Срок действия договора 01.02.2016 г. – 01.02.2021 г.);

- Республиканский центр занятости (договор № 64/690-49. Срок действия договора 29.04.2016 г. – 31.12.2017 г.; договор № 130/02-37/16. Срок действия договора 27.05.2016 г. – январь 2019 г.);

- Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики (договор № 122/02-37/16. Срок действия договора 25.05.2016 г. – 23.05.2021 г.);

- Федерация профессиональных союзов ДНР (договор № 121/02-37/16. Срок действия договора 23.06.2016 г. – 23.06.2021 г.).

УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА проводится на базах практики в течение 2 недель по окончании теоретического обучения во втором семестре (с отрывом от обучения) – для очной формы обучения, на 1 курсе – для заочной формы обучения.

АННОТАЦИЯ

учебной практики

по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Логико-структурный анализ учебной практики: учебная практика является вариативной частью образовательной программы подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Областью профессиональной деятельности магистров являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, в банковской и других сферах деятельности; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге.

Цель и задачи учебной практики:

Цель – обеспечение непрерывности и последовательности овладения магистрами профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника.

Задачи:

- развитие профессиональных знаний в сфере избранной специальности, закрепление полученных теоретических знаний по дисциплинам, предусмотренным программой магистратуры;

- сбор фактического материала для подготовки магистерской диссертации;

- овладение необходимыми профессиональными компетенциями по избранному направлению специализированной подготовки;

- изучение деятельности конкретного предприятия (учреждения, организации), ознакомление и анализ его основных экономических показателей.

Требования к учебной практике: в результате прохождения практики обучающийся должен:

знать основные методы сбора и анализа информации, способы формализации целей и методы их достижения; основные нормативно-правовые документы, характеризующие организационную и хозяйственную деятельность предприятия; основные понятия, категории и инструменты экономического анализа; социально-экономические особенности работы в коллективе; формы финансовой, бухгалтерской, статистической и иной отчетности предприятий;

уметь ориентироваться в системе законодательства и нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности; общаться с коллегами; рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; анализировать, обобщать и воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи по их достижению; анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы на микро- и макроуровне;

владеть навыками анализа процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, анализа и интерпретации полученных результатов; методикой анализа и интерпретации показателей, характеризующих социально-экономические процессы на макро- и микроуровне; навыками использования математических методов, разработки экономических моделей и алгоритмов.

Учебная практика нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-1, ОК-3, ОК-7, ОК-8), *общепрофессиональных* (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-9, ПК-12, ПК-14, ПК-20, ПК-26) выпускника.

Содержание учебной практики:

Содержание практики предполагает выполнение основного и индивидуального задания.

Основное задание связано с составлением общей характеристики организации – базы практики, анализом показателей ее производственно-хозяйственной, коммерческой и финансовой деятельности, выявлением проблем в управлении персоналом, которые прямо или косвенно являются причинами неудовлетворительных показателей в работе предприятия.

Индивидуальное задание связано с анализом содержания и организации процесса управления персоналом по рассматриваемой в теме магистерской диссертации проблеме, его влияния на результаты деятельности предприятия.

Формы отчетности: написание и защита отчета о прохождении практики, дневник практики.

Формы контроля: дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость учебной практики составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА проводится на базах практики в течение 4 недель по окончании теоретического обучения в третьем семестре (с отрывом от обучения) – для очной формы обучения, на 2 курсе – для заочной формы обучения.

АННОТАЦИЯ
производственной практики
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Логико-структурный анализ производственной практики: производственная практика является вариативной частью образовательной программы подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Областью профессиональной деятельности магистров являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, в банковской и других сферах деятельности; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; академические и ведомственные научно-исследовательские организации; учреждения системы высшего и дополнительного профессионального образования.

Цель и задачи производственной практики:

Цель – решение конкретных задач магистерской диссертации на основе применения теоретических знаний, полученных в период обучения в университете, и практических навыков, приобретенных за время прохождения предыдущих видов практики.

Задачи:

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

- закрепление практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом предприятия;

- проведение самостоятельного исследования в соответствии с разработанной программой; подготовка отчета по производственной практике – формулировка выводов и практических рекомендаций.

Требования к производственной практике: в результате прохождения производственной практики обучающийся должен:

знать способы приобретения и использования в практической деятельности новых знаний и умений; основы проведения исследований в экономической сфере; технологию подготовки заданий, методических и нормативных документов, предложений и мероприятий по реализации проектов; методы анализа и использования различных источников информации для проведения экономических расчетов; способы прогнозирования основных социально-экономических показателей деятельности предприятия и отрасли; основы руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности;

уметь строить соответствующие организационно-экономические модели; разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности; анализировать, обобщать и воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи по их достижению;

владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования.

Производственная практика нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-3, ОК-7, ОК-8), *общепрофессиональных* (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-9), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-9, ПК-10, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-18, ПК-20, ПК-26, ПК-27, ПК-31, ПК-33) выпускника.

Содержание производственной практики:

Содержание практики предполагает выполнение основного и индивидуального задания.

Программа практики предполагает ознакомление с учредительными документами предприятия, со статистической отчетностью предприятия в сфере управления персоналом; изучение деятельности службы персонала (цели, задачи, методы, направления, перспективы); сбор количественной и качественной информации; проведение дополнительных исследований по проблемам, выявленным в ходе производственной практики; проведение анализа существующей системы управления персоналом; разработку рекомендаций по совершенствованию деятельности предприятия.

Индивидуальное задание выдается руководителем практики от кафедры и выполняется в соответствии с тематикой магистерских диссертаций, представленных в рабочей программе производственной практики.

Формы отчетности: написание и защита отчета о прохождении практики, дневник практики.

Формы контроля: дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость производственной практики составляет 6 зачетных единиц (216 часов).

Учебная и (или) производственная практики могут проводиться в структурных подразделениях организации.

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ПРАКТИКА (в том числе научно-исследовательская работа и подготовка ВКР: магистерской диссертации) проводится на базах практики в течение 16 недель по окончании теоретического обучения в четвертом семестре (с отрывом от обучения) – для очной формы обучения, на 3 курсе – для заочной формы обучения.

АННОТАЦИЯ

научно-исследовательской практики (в т.ч. НИР и подготовка ВКР: магистерской диссертации) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Логико-структурный анализ научно-исследовательской практики (в т.ч. НИР и подготовка ВКР: магистерской диссертации): научно-исследовательская практика является вариативной частью образовательной программы подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Областью профессиональной деятельности магистров являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, в банковской и других сферах деятельности, государственных и местных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; академические и ведомственные научно-исследовательские организации; учреждения системы высшего и дополнительного профессионального образования.

Цель и задачи научно-исследовательской практики (в т.ч. НИР и подготовка ВКР: магистерской диссертации):

Цель – формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для осуществления самостоятельной научно-исследовательской работы, основным результатом которой является написание и успешная защита магистерской диссертации, а также для проведения научных исследований в составе творческого коллектива.

Задачи – получение обучающимися навыков выполнения научных исследований и развитие следующих умений: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы; разрабатывать программы научных исследований и организовывать их выполнение; вести

библиографическую работу с привлечением современных информационных технологий; формулировать и решать задачи, возникающие в ходе выполнения научно-исследовательской работы; выбирать необходимые методы и инструменты проведения исследований (модифицировать существующие, разрабатывать новые методы); применять современные информационные технологии при проведении научных исследований; осуществлять сбор, обработку и систематизацию информации по теме исследования; обрабатывать полученные результаты, анализировать и представлять их в виде законченных научно-исследовательских разработок (отчета по научно-исследовательской работе, тезисов докладов, научной статьи, магистерской диссертации).

Требования к научно-исследовательской практике (в т.ч. НИР и подготовка ВКР: магистерской диссертации): в результате прохождения практики обучающийся должен:

знать научно-теоретические подходы отечественных и зарубежных ученых по изучаемой проблеме, методы анализа данных, накопленных в научной отрасли по теме исследования; методы и методики научного познания, исходя из задач конкретного исследования;

уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов; воспринимать научную информацию, осуществлять ее аналитическую обработку, систематизацию и применять ее на практике; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение; использовать имеющихся возможности образовательного пространства и проектировать новые, в том числе информационные, для решения научно-исследовательских задач; анализировать, обобщать и воспринимать информацию, ставить цели и формулировать задачи по их достижению; анализировать и систематизировать результаты исследований, подготавливать научные отчеты, публикации, презентации, использовать их в профессиональной деятельности;

владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом; навыками самостоятельного проведения научных исследований; навыками публичной и научной речи.

Научно-исследовательская практика нацелена на формирование *общекультурных* (ОК-1, ОК-3, ОК-7, ОК-8), *общепрофессиональных* (ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6), *профессиональных компетенций* (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-18, ПК-20, ПК-26, ПК-27, ПК-30) выпускника

Содержание научно-исследовательской практики (в т.ч. НИР и подготовка ВКР: магистерской диссертации):

Содержание практики предполагает выполнение основного и индивидуального задания.

Основными видами работ, выполняемыми магистрами в период практики, являются:

- организационная работа;
- теоретическая работа, направленная на обоснование, выбор теоретико-методической базы планируемого исследования;
- практическая работа, связанная с организацией и проведением собственного исследования, сбора эмпирических данных;
- обобщение полученных научных результатов.

Индивидуальное задание выдается руководителем практики от кафедры и выполняется в соответствии с тематикой, представленной в рабочей программе научно-исследовательской практики. Темы индивидуального задания научно-исследовательской практики должны соответствовать содержанию тематики магистерских диссертаций в

части выполнения теоретико-прикладного исследования, подтверждающих научные результаты, полученные в ходе выполнения научно-исследовательской работы.

Формы отчетности: написание и защита отчета о прохождении практики, дневник практики.

Формы контроля: дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость научно-исследовательской практики (в т.ч. НИР и подготовка ВКР: магистерской диссертации) составляет 24 зачетные единицы (864 часа).

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА (НИР) направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения магистрантами навыками профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к уровню подготовки магистра. НИР включает следующие направления:

изучать специальную литературу и другую научную информацию, достижения отечественной и зарубежной науки и техники в сфере управления персоналом и экономики труда;

квалифицированно анализировать, комментировать, реферировать и обобщать результаты научных исследований, проведенных другими специалистами с использованием современных методик и методологий передового отечественного и зарубежного опыта;

инициативно выбирать методы исследования (творчески применять существующие, разрабатывать новые), соответствующие его цели; формировать методику исследования;

осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию научной информации по теме (заданию);

участвовать в осуществлении научно-исследовательских работ, в том числе, в исследованиях по госбюджетной теме или ее разделу (этапу, заданию), а также в рамках договоров с образовательными учреждениями;

представлять полученные в ходе исследования результаты в виде законченных научно-исследовательских разработок (отчет о НИР, научные статьи, тезисы докладов научных конференций, магистерская диссертация);

участвовать в конкурсах студенческих научно-исследовательских работ; осуществлять самостоятельные исследования по актуальной проблеме в рамках магистерской диссертации;

адаптировать современные достижения науки к образовательному процессу;

участвовать в организации и проведении научных, научно-практических конференций, круглых столов, дискуссий, организуемых кафедрой и факультетом;

выступать с докладами на конференциях;

публиковать статьи в сборниках научных трудов;

изучать общую схему организации научного исследования, в том числе и диссертации.