

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора по учебной работе

_____ Василенко В.Н.
(подпись) (Ф.И.О.)

«30» мая 2024 г.

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ
ПРОГРАММ

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация выпускника

бакалавр

Воронеж

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«История России»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД1 _{УК-5} – Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп и демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира, включая мировые религии, философские и этические учения ИД2 _{УК-5} – Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

Содержание разделов дисциплины:

Теория и методология исторической науки. Русские земли, страны Европы и Азии в IX-XVII вв. Функции истории. Методы изучения истории. Методология истории. Историография истории. Периодизация мировой и отечественной истории. Межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. Культурно-цивилизационное наследие Античности, европейское Средневековье. Византийская империя. История возникновения и развития мировых религий. Формирование и развитие Древнерусского государства. Политическая раздробленность русских земель. Борьба с иноземными захватчиками с Запада и с Востока. Русь и Орда. Объединительные процессы в русских землях (XIV - сер. XV вв.). Феодализм в Западной Европе и на Руси. Образование Московского государства (II пол. XV - I треть XVI вв.). Московское государство в середине - II пол. XVI в «Смута» в к. XVI - нач. XVII вв. Россия в XVII веке. Эпоха Возрождения и Великие географические открытия. Строительство Воронежской крепости.

Российская империя в контексте мировой истории. Россия в эпоху петровских преобразований. Дворцовые перевороты. Правление Екатерины II. Россия в конце XVIII - I четверти XIX вв. Движение декабристов. Россия в правлении Николая I. Развитие и мирное сосуществование народов, исповедующих различные религии, в Российской империи. «Промышленный переворот» и его всемирно-историческое значение. Реформы Александра II и контрреформы Александра III. Общественные движения в России II пол. XIX в. Экономическая модернизация России на рубеже веков Революция 1905 - 1907 гг. и начало российского парламентаризма. Формирование индустриальной цивилизации в России и в западных странах. Международные отношения и буржуазные революции. Воронежский край в период Российской империи. Развитие науки и образования в XVIII-XIX вв.

Россия в период войн и революций. Становление советской государственности. Великая Отечественная война. Россия в условиях I мировой войны. Февральская (1917 г.) революция. Развитие событий от Февраля к Октябрю. Коминтерн. Октябрьская революция 1917 г. Внутренняя и внешняя политика большевиков (окт. 1917 - 1921 гг.). Гражданская война в Советской России. Ленин В.И. Новая экономическая политика (НЭП). Образование СССР. Форсированное строительство социализма: индустриализация, коллективизация, культурная революция. Тоталитарный политический режим. Советская внешняя политика в 1920-е - 1930-е гг. А. Гитлер и германский фашизм. Европа накануне второй мировой войны. СССР во II мировой и Великой Отечественной войнах. Воронежский край в период революций и мировых войн. Развитие научно-технической мысли в период культурной революции.

Послевоенный период российской истории. Трансформация мировой цивилизации в XX в. Проблемы демократических изменений российского общества на современном этапе. Внешняя политика в послевоенный период. Социально-экономическое и общественно-политическое развитие СССР в послевоенный период. Крушение колониальной системы. Формирование мировой системы социализма. Холодная война. «Оттепель». Противоречивость общественного развития СССР в сер. 1960-х - сер. 1980-х гг. Внешняя политика в 1953 - 1985 гг. Перестройка. Становление российской государственности. Формирование постиндустриальной цивилизации. Мир в условиях глобализации. Формирование уважительного отношения к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающихся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира. Россия в начале XXI века. Специальная военная операция на Украине. Развитие Воронежского края во второй половине XX века. Советская наука в послевоенный период.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Иностранный язык»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	<p>ИД1_{УК-4} – Выбирает на государственном и иностранном(-ых) языках коммуникативно приемлемые стиль делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами, использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач</p> <p>ИД2_{УК-4} – Демонстрирует умение выполнять перевод профессиональных текстов с иностранного(-ых) на государственный язык, ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном(-ых) языках, демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической коммуникации</p>

Содержание разделов дисциплины:

Я и моя семья. Знакомство, представление. Автобиография. Семья. Родственные отношения. Дом, жилищные условия. Семейные традиции, уклад жизни. Досуг, развлечения, хобби. Уклад жизни населения стран изучаемого языка. Система основных лексических, грамматических, словообразовательных явлений. Закономерности функционирования изучаемого иностранного языка, его функциональных разновидностей, вербальных и невербальных средств взаимодействия с партнерами. Набор речевых клише при передаче информации для выражения различных коммуникативных намерений в процессе межличностного, делового и профессионального общения. Культурные, языковые и социально-экономические различия в странах изучаемого языка и России. Информационно-коммуникативные технологии в процессе поиска информации, необходимой для ведения успешной коммуникации. Анализ иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов в рамках тем и проблематики, определяемых программой и направлением (профилем) подготовки). Письмо (личная и деловая переписка с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном языках, структура личного/делового письма, извлечение основной информации из текста корреспонденции, оформление письма согласно существующей норме).

Образование в жизни современного человека. Высшее образование в России и за рубежом. Студенческая жизнь в российских вузах и вузах стран изучаемого языка (учеба и ее финансирование, досуг, хобби, увлечения). Вуз, в котором я обучаюсь. Его история и традиции. Ученые и выпускники моего вуза. Ведущие университетские центры науки, образования в странах изучаемого языка. Академическая мобильность. Система основных лексических, грамматических, словообразовательных явлений. Набор речевых клише при передаче информации для выражения различных коммуникативных намерений в процессе межличностного, делового и профессионального общения. Культурные, языковые и социально-экономические различия в странах изучаемого языка и России. Информационно-коммуникативные технологии в процессе поиска информации, необходимой для ведения успешной коммуникации. Анализ иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов в рамках тем и проблематики, определяемых программой и направлением (профилем) подготовки). Письмо (деловая переписка с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном языках).

Выдающиеся деятели России и страны изучаемого языка. Биография выдающихся деятелей. Их достижения, изобретения и открытия и их практическое применение. Значение их деятельности для современной науки и культуры. Активный лексический минимум общенаучной, в том числе, терминологической лексики. Грамматический минимум изучаемого языка. Информационно-коммуникативные технологии в процессе поиска информации, необходимой для ведения успешной коммуникации. Анализ иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов в рамках тем и проблематики, определяемых программой и направлением (профилем) подготовки). Говорение/аудирование (речевая коммуникативная компетенция) в рамках тем и проблематики, определяемых программой.

Страны изучаемого языка и Россия. Социокультурный портрет страны изучаемого языка (географическое положение, площадь, население, Социокультурный портрет страны изучаемого языка (географическое положение, площадь, население, экономика, наука, политика). Нравы, традиции, обычаи. Столицы стран изучаемого языка. Культурные мировые достижения России и стран изучаемого языка. Всемирно известные памятники материальной и нематериальной культуры в России и странах изучаемого языка. Деятельность ЮНЕСКО по сохранению культурного многообразия мира. Лексико-грамматический материал, в том числе формулы речевого этикета. Набор речевых клише при передаче информации для выражения различных коммуникативных намерений в процессе межличностного, делового и профессионального общения. Культурные, языковые и социально-экономические различия в странах изучаемого языка и России. Информационно-коммуникативные технологии в процессе поиска информации, необходимой для ведения успешной коммуникации. Анализ иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов в рамках тем и проблематики, определяемых программой и направлением (профилем) подготовки). Говорение/аудирование (речевая коммуникативная компетенция) в рамках тем и проблематики, определяемых программой.

Роль иностранного языка в будущей профессиональной деятельности бакалавра. Иностранные языки как средство межкультурного общения. Мировые языки. Молодежный туризм как средство культурного обогащения личности, его роль для образовательных и профессиональных целей. Летние языковые курсы за рубежом и в России. Культурные, языковые и социально-экономические различия в странах изучаемого языка и России. Лексико-грамматический материал, в том числе формулы речевого этикета. Набор речевых клише при передаче информации для выражения различных коммуникативных намерений в процессе межличностного, делового и профессионального общения. Анализ иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов в рамках тем и проблематики, определяемых программой и направлением (профилем) подготовки). Письмо (деловая переписка с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном языках). Говорение/аудирование (речевая коммуникативная компетенция) в рамках тем и проблематики, определяемых программой.

Проблемы современного мира. Здоровый образ жизни. Охрана окружающей среды. Глобальные проблемы человечества и пути их решения. Информационные технологии 21 века. Активный лексический минимум общенаучной, в том числе, терминологической лексики. Грамматический минимум изучаемого языка. Информационно-коммуникативные технологии в процессе поиска информации, необходимой для ведения успешной коммуникации. Основы межкультурной коммуникации в устной и письменной формах в ситуациях иноязычного общения. Анализ иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов в рамках тем и проблематики, определяемых программой и направлением (профилем) подготовки). Говорение/аудирование (речевая коммуникативная компетенция) в рамках тем и проблематики, определяемых программой.

Моя будущая профессия. Специфика направления и профиля подготовки бакалавра. Избранное направление профессиональной деятельности. Отдельные сведения о будущей профессии, о предприятии. Функциональные обязанности специалиста данной отрасли. История, современное состояние отрасли, перспективы развития. Состояние данной отрасли в странах изучаемого языка. Элементы профессионально значимой информации. Активный лексический минимум общенаучной, в том числе, терминологической лексики. Грамматический минимум изучаемого языка. Информационно-коммуникативные технологии в процессе поиска информации, необходимой для ведения успешной коммуникации. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов по профилю подготовки бакалавров). Средства и способы перевода профессионально ориентированных текстов. Оформление, представление результатов выполненного перевода профессиональных текстов в устной и письменной формах с учетом языковых особенностей. Анализ иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач. Основы деловой коммуникации в устной и письменной формах в ситуациях иноязычного общения. Говорение/аудирование (речевая коммуникативная компетенция) в рамках тем и проблематики, определяемых программой.

Профиль моей будущей работы. Моя будущая профессия (продолжение). Информационный процесс. Перспективность будущей профессиональной деятельности. Активный лексический минимум общенаучной, в том числе, терминологической лексики. Грамматический минимум изучаемого языка. Информационно-коммуникативные технологии в процессе поиска информации, необходимой для ведения успешной коммуникации. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов по профилю подготовки бакалавров). Средства и способы перевода профессионально ориентированных текстов. Оформление, представление результатов выполненного перевода профессиональных текстов в устной и письменной формах с учетом языковых особенностей. Анализ иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач. Основы деловой коммуникации в устной и письменной формах в ситуациях иноязычного общения. Говоре-

ние/аудирование (речевая коммуникативная компетенция) в рамках тем и проблематики, определяемых программой

Трудоустройство. Деловое письмо. Поиск работы, устройство на работу. Резюме, CV, сопроводительное письмо, заявление о приеме на работу. Интервью с представителем фирмы, предприятия, собеседование с работодателем (развитие умений аудирования, говорения, чтения). Активный лексический минимум общенаучной, в том числе терминологической лексики по профилю подготовки. Чтение (восприятие, анализ и устное обобщение основного содержания несложных аутентичных текстов в рамках тем и проблематики, определяемых программой и профилем подготовки; оформление и представление результатов перевода текстов с иностранного языка на государственный с учетом их языковых особенностей). Говорение/аудирование (анализ и отбор иноязычной информации с целью решения стандартных коммуникативных задач в рамках тем и проблематики, определяемых программой и профилем подготовки; монологическое и диалогическое общение для сотрудничества в условиях академической коммуникации). Письмо (система основных языковых явлений в личной и деловой переписке; особенности стилистики и оформления официальных и неофициальных писем; социокультурные и языковые различия в формате корреспонденции на государственном и иностранном языках).

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Философия»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-5	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД1 _{УК-5} – Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп и демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира, включая мировые религии, философские и этические учения ИД2 _{УК-5} – Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

Содержание разделов дисциплины:

Истоки философии. Мудрость и мудрецы. Мировоззрение. Специфика философии. Учение о бытии (онтология). Учение о развитии (диалектика). Общество как предмет философского анализа. Проблемы социальной динамики. Модели социальной динамики. Духовная жизнь общества. Человек в философской картине мира. Социальное бытие человека. Свобода. Нравственное сознание. Основные категории нравственного сознания. Проблема смысла жизни.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Безопасность жизнедеятельности»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	ИД1 _{УК-8} – Выявляет и устраняет возможные угрозы для жизни и здоровья человека в повседневной жизни и в профессиональной деятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов ИД2 _{УК-8} – Обеспечивает безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты и осуществляет действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте ИД3 _{УК-8} – Обеспечивает устойчивое развитие общества при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов, а также принимает участие в спасательных и неотложных аварийно-восстановительных мероприятиях в случае возникновения чрезвычайных ситуаций

Содержание разделов дисциплины: Теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек-среда обитания»; источники и характеристики опасных и вредных производственных факторов, их воздействие на человека. Методы и средства повышения безопасности, технологичности и устойчивости технических средств и технологических процессов; создание и поддержание в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасных условий жизнедеятельности для защиты человека и сохранения природной среды; правовые и организационные основы охраны труда. Классификация чрезвычайных ситуаций, их поражающие факторы; основные методы защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий и катастроф; создание и поддержание безопасных условий для обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов; методы прогнозирования чрезвычайных ситуаций и разработки моделей их последствий; спасательные и неотложные аварийно-восстановительные мероприятия; устойчивость объектов в условиях чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов; методы оказания первой помощи при разных видах поражений.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Физическая культура»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-7	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	ИД1 _{УК-7} – Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни
			ИД2 _{УК-7} – Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной профессиональной деятельности

Содержание разделов дисциплины «Физическая культура».

Теория физической культуры. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов. Социально-биологические основы физической культуры. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом. Общая физическая и специальная физическая подготовка. Основы техники безопасности на занятиях. Комплексы упражнений без предметов, парные и групповые. Беговая и прыжковая подготовка. Техника выполнения легкоатлетических упражнений. Развитие функциональных возможностей организма средствами легкой атлетики. Силовая подготовка. Развитие силы рук, ног, туловища (становая). Отдельно для мужского женского контингента. Для мужчин: подтягивание на перекладине, сгибание рук в упоре лежа на полу, отжимание на параллельных брусьях. Для женщин: подтягивание на низкой перекладине с упором ног в пол, сгибание рук на скамейке, поднимание и опускание туловища на полу, ноги закреплены. Теория физической культуры. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений. Физическая культура в профессиональной деятельности специалиста. Общая физическая и специальная физическая подготовка. Комплексы упражнений на месте и в движении, подскоки и прыжки; элементы специальной физической подготовки. Беговая и прыжковая подготовка. Специальная физическая подготовка в различных видах легкой атлетики. Силовая подготовка. Развитие силы рук, ног, туловища (становая). Отдельно для мужского женского контингента. Для мужчин: приседания и подскоки (с отягощениями и на мягкой основе), использование спортивного инвентаря и оборудования (гантели, штанга, резиновые пояса, тренажерные устройства). Для женщин: приседания и подскоки (с отягощениями и на мягкой основе), использование спортивного инвентаря и оборудования (гантели, гриф штанги, резиновые пояса, тренажерные устройства). Участие в групповых соревнованиях по силовой подготовленности.

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
Основы российской государственности
(наименование дисциплины)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД1 _{УК-5} – Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп и демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира, включая мировые религии, философские и этические учения ИД2 _{УК-5} – Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

Содержание разделов дисциплины.

Что такое Россия. Страна в её пространственном, человеческом, ресурсном, идейно-символическом и нормативно-политическом измерении. Российское государство-цивилизация. Исторические, географические, институциональные основания формирования российской цивилизации. Концептуализация понятия «цивилизация» (вне идей стадийного детерминизма). Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации. Мировоззрение и его значение для человека, общества, государства.

Политическое устройство России. Объективное представление российских государственных и общественных институтов, их истории и ключевых причинно-следственных связей последних лет социальной трансформации. Вызовы будущего и развитие страны. Сценарии перспективного развития страны и роль гражданина в этих сценариях.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основы формирования личности
(Социология, Культурология, Психология, Правоведение)»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД1 _{УК-3} - Осуществляет социальное взаимодействие, основанное на понимании роли каждого участника команды
			ИД2 _{УК-3} - Результативно реализует свою роль в команде на основе предвидения последствий действий и построения эффективных коммуникаций
2	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД1 _{УК-6} – Применяет знание о своих ресурсах и их пределах для успешного выполнения порученной работы и критически оценивает эффективность использования личного времени при решении поставленных задач в целях достижения планируемого результата
			ИД2 _{УК-6} – Понимает важность планирования целей собственной деятельности, демонстрирует интерес к учебе, выстраивает и реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
3	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИД1 _{УК-9} – Демонстрирует понимание значения инклюзивной компетентности, ее компонентов и структуры
			ИД2 _{УК-9} – Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

Содержание разделов дисциплины:

Социология как наука: предмет, задачи, структура, методы. Понятие общество. Сферы общественной жизни. Политическая сфера общества. Понятие соц. структуры общества и его механизмы: социальная стратификация и социальное неравенство. Исторические типы и критерии стратификации. Системы стратификации современных обществ. Социализация: этапы, «агенты» социализации. Статусный набор. Виды статусов. Социальная роль. Понятие соц. института семьи и брака. Структура семьи. Социальное взаимодействие. Культурология как наука: предмет, задачи, структура, методы. Культура: основные подходы и определения. Типология культур. Культура и цивилизация. Культуры традиционных обществ Востока. Античность как тип культуры. Основные этапы развития европейской культуры. Специфика русской культуры и российской цивилизации. Этапы развития русской культуры. Психология как наука: предмет, задачи, структура, методы. Основные этапы развития представлений о предмете психологии; Сознание. Сознание и психика. Ощущения как отражения свойств предметов объективного мира. Общее представление о восприятии; Общее представление о памяти; Темперамент. Характер. Понятие личности в общей, дифференциальной и социальной психологии. Теории личности. Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Способности. Деятельность. Структура малой группы. Руководство и лидерство в группе. Индивидуальная характеристика лидера. Межличностные конфликты в группе и их классификация. Понятие и сущность права. Система Российского права и ее структурные элементы. Источники права. Норма права. Правоотношения. Конституция РФ. Основы конституционного строя РФ. Правовой статус личности в РФ. Органы государственной власти в РФ. Граждане и юридические лица как субъекты гражданского права. Право собственности. Обязательства и договоры. Наследственное право РФ. Условия и порядок заключения брака. Прекращение брака. Права и обязанности супругов. Права несовершеннолетних детей. Основания возникновения трудовых прав работников. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда. Защита трудовых прав граждан. Административное правонарушение и административная ответственность. Преступление и уголовная ответственность. Система наказаний по уголовному праву.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основы проектного обучения»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИД1 _{УК-1} - Анализирует поставленную задачу и осуществляет поиск необходимой информации для ее решения
			ИД2 _{УК-1} – Решает поставленные задачи, используя системный подход, на основе критического анализа и синтеза информации и оценивает последствия возможных решений
2	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИД1 _{УК-2} – Определяет (исходя из действующих правовых норм) совокупность взаимосвязанных задач, решение которых обеспечивает достижение поставленной цели.
			ИД2 _{УК-2} – Проектирует и выбирает оптимальные способы решения определенных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений и публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта
3	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД1 _{УК-3} - Осуществляет социальное взаимодействие, основанное на понимании роли каждого участника команды
			ИД2 _{УК-3} - Результативно реализует свою роль в команде на основе предвидения последствий действий и построения эффективных коммуникаций
4	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД1 _{УК-6} – Применяет знание о своих ресурсах и их пределах для успешного выполнения порученной работы и критически оценивает эффективность использования личного времени при решении поставленных задач в целях достижения планируемого результата
			ИД2 _{УК-6} – Понимает важность планирования целей собственной деятельности, демонстрирует интерес к учебе, выстраивает и реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Содержание разделов дисциплины:

Введение. Понятие проектного обучения. Условия успешности обучения. Список требований, выдвигаемых к студенческому проекту. Классификация студенческих проектов. Стиль руководства и лидерство. Способы повышения эффективности руководства. Власть и влияние. Источники, типы власти. Стили руководства. Лидерство. Факторы, влияющие на выбор оптимального стиля руководства. Эмоциональный интеллект. Уровни эмоционального интеллекта. Эффективная постановка задач. Управленческое воздействие. Методика построения ментальной карты/дерева целей. SMART критерии целей. Типы задач и уровни управления. Вертикаль управления в реальных организациях. Нормы управляемости. Законы Йеркса-Додсона. Этапы и типы контроля. Зависимость объема контроля от риска. Контроль как обратная связь. Критика и похвала. Основы тайм-менеджмента: Таймменеджмент: понятие, основные правила, принципы управления временем. Принцип Парето. Матрица Эйзенхауэра. Принцип Парето. Инструменты планирования времени. Принципы эффективной самоорганизации. Деловые коммуникации. Эффективность деловых коммуникаций Презентация. Эффективность презентации стратегии переговоров. Деловые переговоры. Понятие и необходимость критического мышления. Эффективная работа с информацией. Аргументация и убеждение. Приемы опровержения. Инструментарий принятия решений. Методы принятия управленческих решений. Решение проблем и задач. ТРИЗ. Методы психологической активизации. Метод синектики. Проект и его типы. Классификации проектов. Работа над основной частью проекта. Оформление результатов. Основные требования к проектам. Критерии оценивания проекта. Общее представление о команде. Распределение ролей в команде. Особенности работы в команде. Формирование команды.

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
Общественный проект "Обучение служением"
(наименование дисциплины)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК 1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИД1 _{УК-1} - Анализирует поставленную задачу и осуществляет поиск необходимой информации для ее решения
			ИД2 _{УК-1} – Решает поставленные задачи, используя системный подход, на основе критического анализа и синтеза информации и оценивает последствия возможных решений
2	УК 2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИД1 _{УК-2} – Определяет (исходя из действующих правовых норм) совокупность взаимосвязанных задач, решение которых обеспечивает достижение поставленной цели
			ИД2 _{УК-2} – Проектирует и выбирает оптимальные способы решения определенных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений и публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта
3	УК 3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД1 _{УК-3} - Осуществляет социальное взаимодействие, основанное на понимании роли каждого участника команды
			ИД2 _{УК-3} - Результативно реализует свою роль в команде на основе предвидения последствий действий и построения эффективных коммуникаций
4	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД1 _{УК-5} – Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп и демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира, включая мировые религии, философские и этические учения
			ИД2 _{УК-5} – Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

Содержание разделов дисциплины.

Введение в социальное проектирование. Социально ориентированные НКО и специфика взаимодействия с ними. Социальный проект и особенности социально ориентированного проектирования. Выявление актуальных социальных проблем и разработка социального проекта. Ресурсное обеспечение социального проекта. Планирование социального проекта: методы реализации, инструменты проектной деятельности и ожидаемые результаты.

Анализ ситуации и постановка проблемы. Изучение контекста. Идентификация проблемы. Сбор данных и анализ. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Уточнение проблемы.

Выработка гипотезы проектного решения и её проверка. Создание гипотезы. Планирование эксперимента. Реализация и оценка. Анализ и заключение.

Разработка и защита паспорта проекта. Определение общих целей. Выработка описания проекта. Определение задач и плана работы. Оценка необходимых ресурсов. Защита паспорта проекта.

Реализация общественного проекта. Прототипирование. Разработка и реализация. Тестирование и улучшение. Оценка.

Подведение итогов и рефлексия деятельности. Анализ выполненных целей. Оценка достигнутых результатов. Рефлексия и уроки, извлечённые из проекта. Оценка собственного вклада. Обратная связь и рекомендации.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Финансовая культура и безопасность»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИД1 _{УК-10} – Демонстрирует понимание базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике
			ИД2 _{УК-10} – Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
2	УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	ИД1 _{УК-11} – Демонстрирует понимание природы коррупции как социально-правового феномена, идентифицирует коррупционное поведение в обществе и формирует к нему нетерпимое отношение
			ИД2 _{УК-11} – Идентифицирует проявления экстремизма, терроризма, формирует нетерпимое отношение к ним и знает меры противодействия им в профессиональной деятельности

Содержание разделов дисциплины:

Понятие денег, управление личными финансами, формирование бюджета. Банковские услуги. Финансовые инструменты (акции, облигации). Страхование. Налоги и налогообложение. Пенсионное и социальное обеспечение. Финансовое мошенничество и риски финансовых пирамид. Финансовое мышление. Понятие, признаки и виды коррупции. Причины и психология коррупции. Организационно-правовые основы противодействия коррупции. Ответственность за коррупционные правонарушения.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Экономическая теория»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ИД1 _{ОПК-1} – Решает профессиональные задачи на основе знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом

Содержание разделов дисциплины:

Введение в экономическую теорию. Экономические науки как система. Зарождение мировой экономической мысли. Основные направления мировой экономической мысли. Российская экономическая мысль. Экономические законы и категории. Экономическая система: сущность и типы. Смешанная экономика и ее модели. Натуральное и товарное хозяйство. Товар и деньги. Рынок и рыночные отношения: сущность, виды и структура. Капитал. Кругооборот и оборот капитала. Виды капитала. Введение в микроэкономику. Основы теории спроса и предложения. Спрос и поведение потребителя. Спрос индивидуальный и рыночный. Издержки и прибыль. Конкуренция и монополия. Введение в макроэкономику. Основные макроэкономические показатели. Рынок труда. Теория инфляции. Циклическое развитие экономики. Экономический рост. Государственное регулирование экономики.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Информатика»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИД1 _{ОПК-5} – Оценивает необходимость и возможности использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач
2	ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИД1 _{ОПК6} – Понимает принципы работы современных информационных технологий

Содержание разделов дисциплины:

Типы и свойства информации. Особенности обработки информации. Методологические принципы информатики. Устройства, составляющие архитектуру и структуру ЭВМ. Основные блоки фоннеймановской электронно-вычислительной машины. Устройство системного блока. Периферийные устройства. Характеристика и свойства стандартного программного обеспечения. Прикладное ПО. Системное ПО. Операционная система. Назначение файловой системы. Иерархия в моделях. Виды и типы моделей. Сетевая, иерархическая, реляционная модель. Понятие алгоритма. Свойства алгоритма. Циклический, ветвящийся, линейный процесс алгоритмизации. Развилка», «выбор», «следование», цикл с постусловием, цикл с параметром. Сортировка. Топология сетей. Технические и структурные аспекты функционирования сетей. Теоретические основы и практическая реализация защиты информации.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Математика»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ИД1 _{ОПК-2} – Применяет стандартные математические методы при решении задач в сфере управления персоналом, связанных со сбором, обработкой и анализом данных
			ИД2 _{ОПК-2} – Использует современный инструментарий для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом

Содержание разделов дисциплины:

Введение в анализ. Функция, способы задания функции, поведение функции на интервале. Пределы. Определение, свойства. Бесконечно малые и бесконечно большие величины. Первый и второй замечательные пределы. Непрерывность функции. Производная функции, свойства. Механический смысл первой и второй производной. Дифференциал функции. Раскрытие неопределенностей. Правило Лопиталя. Исследование функции. Математические методы решения в сфере управления персоналом, связанных со сбором, обработкой и анализом данных.

Неопределенный интеграл, его свойства. Непосредственное интегрирование. Замена переменной в неопределенном интеграле. Формула интегрирования по частям. Интегрирование выражений, содержащих квадратный трехчлен в знаменателе. Интегрирование рациональных дробей. Интегрирование тригонометрических выражений. Интегрирование некоторых иррациональных выражений. Определенный интеграл и его основные свойства. Формула Ньютона-Лейбница. Замена переменной в определенном интеграле. Интегрирование по частям. Несобственные интегралы. Приложения определенного интеграла. Математические методы решения в сфере управления персоналом, связанных со сбором, обработкой и анализом данных.

Определители второго и третьего порядков. Системы линейных уравнений. Правило Крамера. Матрицы, действия над матрицами. Решение систем матричным способом. Векторы, действия над векторами. Скалярное произведение векторов. Векторное и смешанное произведение векторов, их свойства и приложения. Современный инструментарий для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом. Линия на плоскости. Уравнения прямой на плоскости. Кривые второго порядка. Окружность, эллипс, гипербола, парабола. Аналитическая геометрия в пространстве. Плоскость, уравнения плоскости. Уравнения прямой в пространстве. Прямая и плоскость в пространстве. Современный инструментарий для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Теория управления»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ИД1 _{опк-1} – Решает профессиональные задачи на основе знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом
2	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИД1 _{опк-3} – Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает их организационные и социальные последствия

Содержание разделов дисциплины:

Основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, необходимые для решения профессиональных задач. Понятие «Управление» и его значение в современном обществе. Цели и функции управления персоналом. Особенности управленческого труда и его характеристика. Классификация управленческих работников и их профессиональные задачи. Разработка мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом. Основные предпосылки превращения управления в науку. Школа научного управления. Классическая административная школа. Школа человеческих отношений и поведенческих наук. Количественная школа. Отечественный и зарубежный опыт решения профессиональных задач с использованием управленческой теории в части работы с персоналом. Кризис теории управления и формирование новой управленческой парадигмы. Процессный, системный, ситуационный подходы в управлении. Современные концепции управления персоналом и их использование при решении профессиональных задач. Российское законодательство в части работы с персоналом. Документационное сопровождение процесса управления персоналом. Характеристики персонала как объекта управления. Цели и задачи управления персоналом. Основные принципы, законы и закономерности управления персоналом. Оценка организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основы маркетинга»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ИД2 _{ОПК-2} – Использует современный инструментарий для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом
2	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИД1 _{ОПК-3} – Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает их организационные и социальные последствия

Содержание разделов дисциплины:

Маркетинговая среда организации. Основные принципы и методы управления информационными данными. Модель поведения потребителя. Сегментирование рынка и позиционирование товара. Рыночные возможности деятельности и организаций. Системы маркетинговых исследований и маркетинговой информации. Товар, цена и ценообразование в системе комплекса маркетинга. Основные методы для формирования диапазона цен на товары, работы. Первичные данные для формирования цен на товары, работы, услуги. Сбытовая политика. Маркетинговые коммуникации.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Социально-экономическая статистика»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ИД2 _{ОПК-2} – Использует современный инструментарий для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом
2	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИД2 _{ОПК-5} – Использует при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства

Содержание разделов дисциплины:

Предмет социально-экономической статистики и ее связь с другими науками. Система показателей социально-экономической статистики. Основные классификации, номенклатуры и группировки социально-экономической статистики. Население как объект статистического изучения. Статистика естественного движения населения. Статистика миграции. Понятие уровня жизни населения и задачи его статистического изучения. Информационная база статистики уровня и качества жизни населения. Методы изучения дифференциации доходов населения, уровня и границ бедности. Источники данных и задачи статистики при изучении доходов и расходов населения. Показатели доходов и расходов населения. Статистический анализ дифференциации доходов населения. Баланс денежных доходов и расходов населения. Статистика потребления. Понятие о непроизводственном потреблении. Показатели объема и структуры потребления населения материальных благ и услуг. Содержание статистики рынка труда. Статистическое изучение трудовых ресурсов. Статистическое изучение занятости населения. Статистическое изучение безработицы населения. Значение и задачи статистики численности работников. Категории, используемые при учете кадров, структура кадров по различным признакам. Виды и методика расчета потребности в персонале. Определение уровня квалификации кадров. Виды численности персонала. Определение среднесписочной, среднеявочной, средней фактической численности. Понятие рабочего времени, виды рабочего времени, задачи статистического учета. Понятие и значение фондов рабочего времени, их виды, методика расчета, баланс рабочего времени. Продолжительность рабочего дня. Относительные показатели оценки эффективности использования рабочего времени. Понятие производительности труда, задачи статистического учета. Определение уровня производительности труда (выработки и трудоемкости), методы оценки, динамика изменения производительности труда. Влияние эффективности использования кадров на результаты деятельности предприятия. Показатели доходов населения. Сущность оплаты труда, виды заработной платы, фонд оплаты труда. Показатели динамики заработной платы. Факторы изменения фонда оплаты труда. Понятие номинальной и реальной заработной платы, взаимосвязь между оплатой труда и социальным уровнем обеспечения населения.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Теория организации»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ИД2 _{ОПК-1} – Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
3	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ИД1 _{ОПК-4} – Выбирает современные технологии и методы оперативного управления персоналом, ведения его документационного сопровождения и учета

Содержание разделов дисциплины:

Общие понятия, классификация систем. Типология организации. Социальные организации и их особенности в управлении персоналом. Хозяйственные организации. Миссия и цели организации. Соотношение власти и управление в организации. Стратегия управления персоналом, ее документационное сопровождение и оценка организационных и социальных последствий. Современные технологии и методы оперативного управления персоналом. Документационное сопровождение и учет. Особенности управления социальной организацией. Основы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Самоорганизация и самоуправление. Понятие коммуникации. Виды коммуникационных сетей и их построение в оперативном управлении персоналом. Общие понятия о законах и закономерностях. Всеобщие законы и их проявление в организациях. Общие законы организации. Взаимосвязь законов организации. Понятие и характеристика организационной культуры. Выбор вида организационной культуры.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Менеджмент»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИД2 _{ОПК-3} – Обеспечивает документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом
2	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ИД2 _{ОПК-4} – Осуществляет профессиональную деятельность с использованием современных технологий и методов оперативного управления персоналом, ведения документационного сопровождения и учета

Содержание разделов дисциплины:

Цели и задачи управления организацией в условиях реализации рыночных возможностей направлений деятельности. Миссия организации. Принципы современного менеджмента. Общая характеристика и классификация методов менеджмента. Современные технологии, методы и инструменты менеджмента. Общая характеристика, природа и состав функций менеджмента. Классификация и содержание функций управления. Общие и специальные функции менеджмента. Управленческие и организационные отношения в системе менеджмента. Понятие и виды организационных структур управления. Организационная структура управления: типы, принципы построения, проектирование и преобразование. Основные понятия и закономерности управления с учетом социальной значимости. Трудовая группа, как объект менеджмента. Психологические основы управления личностью в менеджменте. Процесс делегирования и его составляющие. Коммуникации в процессе управления. Сущность и принципы стратегического управления. Система стратегического управления. Стратегия менеджмента и ее разработка. Мероприятия по реализации стратегии управления персоналом. Цели и основные направления инновационного менеджмента. Выявление новых рыночных возможностей совершенствования и развития направлений деятельности и организаций. Современные технологии, методы, цели и функции управления персоналом. Стратегии управления персоналом. Организационная культура и поведение. Лидерство и власть в менеджменте. Стили руководства. Деловое общение в системе управления. Управление конфликтами и оценка их последствий. Сущность и классификация управленческих решений. Алгоритм разработки, принятия и реализации управленческих решений. Основные методы принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости. Обоснование, разработка и оценка последствий организационно-управленческих решений. Оценка менеджмента. Современные проблемы менеджмента и оценка их последствий. Формы и методы совершенствования менеджмента. Перспективы менеджмента с учетом новых рыночных возможностей и социальной значимости направлений деятельности и организаций.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Экономика предприятия»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ИД1 _{ОПК-2} – Применяет стандартные математические методы при решении задач в сфере управления персоналом, связанных со сбором, обработкой и анализом данных
			ИД2 _{ОПК-2} – Использует современный инструментарий для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом

Содержание разделов дисциплины:

Понятие и структура национальной экономики. Экономика России, как взаимосвязанный хозяйственный комплекс. Характеристика сложившейся структуры национальной экономики в разрезе сфер, секторов, комплексов и отраслей. Особенности обеспечения трудовыми ресурсами. Управление отраслевой структурой. Отраслевая структура национальной экономики. Сущность отрасли и характеристика основных отраслей. Группировки отраслей и комплексов. Закономерности, принципы и факторы размещения предприятий различных отраслей. Сбор, обработка и анализ данных с целью диагностики современного состояния и трендов развития отдельных отраслей национальной экономики. Направления инновационного развития в базовых отраслях с учетом новых рыночных возможностей деятельности. Интеграция отраслей экономики. Виды объединений по характерным признакам производственной и коммерческой деятельности. Интеграция и диверсификация в обеспечении развития новых направлений деятельности и организаций. Разделение труда, специализация, кооперирование и концентрация производства, как основа отраслевого хозяйствования в условиях сложной и динамичной среды. Показатели уровня специализации, концентрации и кооперирования производства. Основные характеристики структуры отраслевого рынка. Отраслевые рынки и их субъекты хозяйствования. Типы отраслей в рыночных структурах. Дифференциация продуктов на отраслевом рынке с учетом их социальной значимости. Отраслевые барьеры входа-выхода и оценка их последствий. Сущность, содержание, факторы и инструменты конкурентной деятельности на макро-, мезо- и микроуровнях. Организационно-управленческие задачи по инновационному развитию и повышению конкурентоспособности отдельных отраслей национальной экономики, в том числе в сфере управления персоналом в условиях сложной и динамичной среды. Оценка их социальной значимости и последствий. Управление качеством в обеспечении рыночных возможностей и конкурентоспособности. Организационно-правовые формы предприятий. Состав предпринимательской среды организации. Постановка стандартных профессиональных задач с учетом результатов оценки изменений рыночных возможностей. Состав факторов производства, характеристика уставного фонда. Классификация ресурсов предприятия. Имущество предприятия, его состав, источники формирования. Основные фонды предприятий, их состав и структура. Виды износа и амортизация основных фондов. Оборотные фонды и оборотные средства. Нормирование оборотных средств, источники их формирования. Показатели эффективности использования ресурсов предприятия (ОПФ и оборотных средств). Производственная мощность предприятия. Экстенсивные и интенсивные факторы развития предприятия. Классификация трудовых ресурсов предприятия. Методы определения потребности в персонале. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия с применением стандартных математических методов. Производительность труда и ее влияние на социально-экономическую эффективность принимаемых организационно-управленческих решений. Факторы и резервы роста производительности труда. Профессиональные задачи в сфере управления персоналом с учетом их влияния на социально-экономическую эффективность принимаемых организационно-управленческих решений в условиях изменений рыночных возможностей с учетом имеющихся ресурсов. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала. Оплата и мотивация труда. Заработная плата. Формы и системы оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда и уровня занятости с учетом их социальной значимости и последствий. Формирование затрат на производство и реализацию продукции. Себестоимость продукции, ее виды. Классификация затрат по экономическим элементам и статьям калькуляции. Анализ, выявление резервов и факторов снижения себестоимости продукции с учетом имеющихся ресурсов с целью принятия обоснованных управленческих решений. Экономическое содержание, сущность и виды цен. Функции цены. Государственное регулирование цен с учетом их социальной значимости. Методы ценообразования. Финансовые ресурсы предприятий, их источники и направления использования. Доходы организации и их классификация. Экономическое содержание, источники образования и виды прибыли. Показатели рентабельности. Понятия «инвестиции», «капитальные вложения», «капитальное строительство», их назначение. Участники инвестиционного

процесса. Инвестиционная деятельность и инновационное развитие предприятия. Планирование новых направлений деятельности в условиях сложной и динамичной среды с учетом их социальной значимости и имеющихся ресурсов, возможностей реализации. Понятие эффективности производства. Система показателей эффективности производства предприятия, выявление и оценка влияния их динамики на принимаемые организационно-управленческие решения по развитию новых направлений деятельности. Виды рисков и методы их оценки. Факторы и способы снижения риска. Прогнозирование и планирование деятельности предприятия. Стратегическое, текущее и оперативное планирование результатов новых направлений деятельности и организаций. Бизнес-план предприятия.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Маркетинг персонала»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ИД2 _{ОПК-2} – Использует современный инструментарий для сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления персоналом
2	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ИД1 _{ОПК-3} – Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает их организационные и социальные последствия

Содержание разделов дисциплины:

Понятие маркетинга персонала. Значение маркетинга на рынке труда. Функции маркетинга персонала. Уровни маркетинга персонала (общегосударственный, региональный, локальный). Факторы, определяющие направления маркетинга персонала. Концепции маркетинга рабочей силы. Задачи маркетинга персонала на стратегическом и тактическом уровнях. Этапы реализации маркетинга персонала. Стратегия управления маркетингом персонала. Цели управления маркетингом персонала. Методы управления маркетингом персонала. Процесс управления маркетингом персонала. Сегментирование и позиционирование на рынке труда. Элементы комплекса маркетинга персонала. Решения для комплекса маркетинга персонала. Цель, задачи, объекты и предмет маркетинговых исследований на рынке труда. Факторы спроса и предложения рабочей силы. Источники информации. средства, методы и приемы сбора данных и их аналитической оценки. Тактические и стратегические задачи маркетинга персонала. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Этапы реализации стратегии маркетинга персонала. Методологические подходы к оценке эффективности маркетинга рабочей силы. Оценка эффективности маркетинга рабочей силы. Международный рынок труда и тенденции его развития. Конкурентоспособность российской рабочей силы на международном рынке.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Информационные технологии в управлении»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ИД2 _{ОПК-5} – Использует при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства
2	ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИД1 _{ОПК6} – Понимает принципы работы современных информационных технологий
			ИД2 _{ОПК6} – Применяет современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности

Содержание разделов дисциплины:

Понятие информации, системы, информационной системы (ИС). Этапы развития ИС. Качественное отличие современных ИС. Подсистема руководства. Подсистема маркетинга, подсистема сбыта. Подсистема производства. Подсистема финансов. Подсистема управления персоналом. 1С: Предприятие как система автоматизации управления и учета.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Введение в профессию»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале	ИД2 _{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах

Содержание разделов дисциплины:

Виды организаций. Виды организационных структур управления. Структура кадров предприятия. Трудовой коллектив. Содержание деятельности в сфере управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами в России. Роль качественного отбора персонала в управлении предприятием. Уровень важности компетенций для различных видов работы персонала, в том числе кандидатов к требованиям вакантной должности. Формирование кадровой политики. Направления кадровой политики. Инструменты и этапы выработки кадровой политики. Виды кадровой политики. Сущность, цели и принципы стратегического управления. Объектами стратегического управления персоналом. Цели кадрового планирования. Этапы и виды кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Методы планирования персонала. Методика планирования потребности организации в поиске и привлечении персонала. Этапы процесса рекрутмента кандидатов. Разработка требований к кандидатам. Источники обеспечения персоналом организации. Отбор персонала, проверка информации о кандидатах. Концепция управления персоналом. Квалификационная карта. Процесс адаптации персонала, включая привлеченного из внешних источников. Формы адаптации персонала. Виды адаптации персонала. Критерии оценки персонала, в том числе в процессе привлечения персонала во внутренних и внешних источниках. Оценка результатов труда персонала. Методы оценки персонала. Аттестация персонала, методы и этапы аттестации. Управление карьерой. Кадровый резерв.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Документирование управленческих процессов»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД1 _{ПКв-2} - Ведет информацию о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах, осуществляет документационное сопровождение обеспечения организации персоналом и процедуры оформления трудовых отношений
			ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы
2	ПКв-4	Способен осуществлять администрирование процессов проведения оценки и аттестации персонала и обеспечивать их документационное сопровождение	ИД1 _{ПКв-4} – Сопровождает процесс аттестации и работы аттестационной комиссии, обеспечивает организационное сопровождение мероприятий по оценке персонала и его аттестации с документационным оформлением процесса и результатов аттестации персонала

Содержание разделов дисциплины: Правовые и нормативные основы делопроизводства. Развитие способов создания документов. Основные понятия о корреспонденции и делопроизводстве. Функции и классификация документов, в том числе документов по управлению персоналом. Нормативно-правовое и методическое обеспечение делопроизводства. Стандартизация процесса документирования. Классификация, унификация и стандартизация в делопроизводстве. Понятие реквизита и бланков документов. Состав и требования к оформлению реквизитов документов. Требования к бланкам документов. Требования к составлению служебных и разъяснительных документов, основы современного делового языка, официально-деловой стиль. Культура деловой письменной речи. Особенности языка служебного документа. Редактирование текста служебного документа. Особенности оформления организационно-распорядительных и правовых документов. Составление и оформление информационно-справочной документации. Виды и разновидности служебных и деловых писем, правила ведения деловой переписки. Докладные (служебные) и объяснительные записки, справки, акты. Особенности организации локальных систем работы с документами. Организация работы с обращениями граждан. Организация работы с конфиденциальными документами, включая с содержащими персональные данные. Требования и содержание документирования процесса управления персоналом. Характеристики и принципы организации документооборота и ведения делопроизводства. Движение входящих, исходящих и внутренних документов. Регистрация и контроль исполнения документов. Основные виды и процедуры внутриорганизационного анализа и контроля, сроки и задачи контроля исполнения документов, в том числе документов по вопросам обеспечения персоналом. Организационное построение службы документационного обеспечения управления. Специфика организации документирования управленческих процессов. Документация, регламентирующая управленческие экономические, трудовые, снабженческо-сбытовые, финансовые, маркетинговые процессы. Особенности разработки и оформления основных управленческих документов, в том числе организационно-экономической документации. Особенности оформления документов в процессе документационного сопровождения оценки и аттестации персонала. Анализ и выделение информации, необходимой для регламентации управления персоналом. Общие принципы формирования дел, систематизация и учет документов организации. Номенклатура дел. Оценка значимости документов, в том числе по оформлению трудовых отношений, определение сроков их хранения. Хранение документов и дел. Компьютерные системы и технологии создания документов. Автоматизированные системы документационного обеспечения управления, ведения делопроизводства. Специализация и перспективы ее развития. Правила работы с техническими средствами для работы и оперативного размножения документов. Возможности глобальных компьютерных сетей в получении информации для организации управленческой деятельности.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основы психологии и социологии труда»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-3	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД1 _{ПКв-3} - Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала
2	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД1 _{ПКв-5} - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры

Содержание разделов дисциплины:

Методологические основы психологии труда и методы исследования в психологии труда. Введение в психологию труда. История развития зарубежной и отечественной психологии труда. Методы исследования в психологии труда. Неэкспериментальные методы. Экспериментальные методы. Специфические методы психологии труда. Трудовая деятельность как объект психологии труда. Психологические концепции деятельности. Психологическая готовность к деятельности. Сущность трудовой деятельности. Трудовая деятельность в особых и экстремальных условиях. Психологические основы профессионального становления личности как субъекта труда. Кризисы профессионального становления личности как субъекта труда. Соотношение личности и профессии. Психические состояния в профессиональной деятельности. Определение понятия «функциональные состояния». Работоспособность субъекта трудовой деятельности. Утомление, как функциональное состояние. Монотония, как функциональное состояние. Профессиональный стресс. Управление функциональными состояниями. Основы социологии труда. Понятие и содержание социология и социология труда. Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Экономические и социальные функции труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Содержание и характер труда и трудового потенциала. Межличностные, групповые и организационные коммуникации. Качество труда, как важнейший фактор, влияющий на качество продукции. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Трудовые отношения. Трудовые отношения: понятие, признаки, стороны, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Работник как субъект трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Правовое положение профсоюзов в сфере труда. Организация оплаты и материального стимулирования труда. Тарифные коэффициенты. Определение индивидуальной заработной платы при коллективной сдельной оплате труда. Определение абсолютных и относительных отклонений в использовании фонда заработной платы. Трудовой коллектив как объект управления. Понятие руководства трудовым коллективом. Организационно-распорядительные методы управления. Социально-психологические методы управления. Процесс формирования управленческих кадров. Содержание работы руководителя. Стиль управления. Нормирование труда. Определение нормирования труда. Виды норм труда, классификация норм труда. Методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Структура норм времени. Порядок установления нормированных заданий. Пересмотр норм затрат труда. Виды нормированных материалов по труду.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Подбор и оценка персонала»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале	ИД2 _{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах
2	ПКв-3	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД1 _{ПКв-3} - Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала
			ИД2 _{ПКв-3} - Проводит оценку и/или аттестацию персонала и анализ ее результатов с подготовкой рекомендаций руководству и персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации

Содержание разделов дисциплины:

Место поиска и подбора кадров в общей системе управления персоналом. Зарубежный и отечественный опыт отбора и найма персонала. Анализ актуального состояния потребности в персонале, баланс спроса и предложения. Планирование человеческих ресурсов. Стратегия поиска персонала. Привлечение персонала. Концепция отбора персонала. Пути комплектации персонала. Должностной анализ. Использование модели компетенций. Спецификация рабочего места. Разработка профилей должности. Инструменты подбора и отбора персонала. Работа с рекомендациями. Собеседование при отборе персонала. Активные методы подбора. Тестирование при отборе. Групповые методы оценки. Принятие кадровых решений. Психологический контракт. Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории. Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды. Адаптация и развитие. Онтогенетическая и филогенетическая адаптация. Проблема целесообразности процесса адаптации. Изменения и адаптация. Адаптация и дезадаптация. Понятие адаптации. Разнообразие определений понятия «адаптация»: стабильные и вариативные компоненты. Основные тенденции развития понятия «адаптация». Адаптация как процесс, состояние и свойство. Адаптация человека. Биологическая и социальная адаптация. Возможности и ограничения переноса закономерностей биологической адаптации на социальную. Понятие, цели, функции адаптации и обоснование ее необходимости. Формы адаптации. Принципы и методы адаптации новых сотрудников. Положение об адаптации персонала: порядок адаптации персонала организации. Принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Этапы управления адаптацией. Этап 1. Анализ текущей ситуации. Этап 2. Определение процедур адаптации. Этап 3. Внедрение адаптационных процедур. Этап 4. Анализ эффективности. Увольнение сотрудника в период адаптационного срока: оценка результатов, разбор ошибок (ошибки подбора, ошибки адаптации). Вторичная адаптация: адаптация к новой должности. Служба персонала как центр прибыли. Ключевые показатели эффективности адаптации. Оценка эффективности обучения нового сотрудника в период адаптации. Примеры адаптационных документов компании (аудит системы адаптации в компании, регламент прохождения испытательного срока, адаптационный лист нового сотрудника, программа адаптации супервайзера). Место оценки в работе службы управления персоналом. Оценка труда. Цели оценки. Оценочные стандарты. Роль эксперта в объективности оценки. Предпосылки использования методов оценки. Анализ полезности процедур оценки. Методы исследования различных параметров организационной среды. Особенности процедуры оценки персонала компании. Определение оценочных критериев в системе оценки. Виды оценочных методик. Основные правила выбора оценочных методик. Организационные проблемы проведения процедур оценки. Качественные методы оценки. Количественные методы оценки. Комбинированные методы оценки. Метод «ассесмент-центр», метод управления по целям, оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI. Метод «360 градусов». Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки. Цели и задачи психологических методов оценки персонала. Сущность и становление психологического тестирования. Виды психологических тестов. Тесты способностей. Когнитивные тесты. Проективные методы оценки. Подготовка и реализация программы центра оценки персонала. Анализ кадровой ситуации на

рынке труда в отрасли и в регионе. Анализ деятельности и требования к должностям (профессиям, специальностям). Проектирование и оценка рабочих мест. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. Процедура конкурсного отбора. Непрямые методы сокращения кадрового состава. Подготовка отчета о результатах организационно-управленческой диагностики. Структура отчета. Формы презентации отчета.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-3	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД2 _{ПКв-3} - Проводит оценку и/или аттестацию персонала и анализ ее результатов с подготовкой рекомендаций руководству и персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации
2	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах
			ИД2 _{ПКв-7} - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации

Содержание разделов дисциплины:

Сущность и основные принципы формирования систем оплаты труда. Социально-экономическая значимости профессии. Сущность и виды мотивов. Теория Маслоу. Виды мотивации. Мотивационные факторы стимулирования труда, включая проведение оценки и аттестации персонала. Типы мотивационных профилей. Формы материального и нематериального стимулирования работников предприятия. Методы совершенствования мотивации и стимулирования работников предприятия. Формы и системы оплаты труда на предприятии. Система надбавок и доплат, в том числе за карьерный рост и служебно-профессиональное продвижение персонала. Методы и источники формирования фонда заработной платы сотрудников предприятия. Дифференцированные методы планирования фонда заработной платы. Методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной. Этапы разработки и оптимизации мотивационной политики компании. Формирование слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Взаимоотношения, морально-психологический климат в коллективе. Формирование организационной культуры.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Стратегический менеджмент»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД2 _{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий

Содержание разделов дисциплины:

Эволюция стратегического менеджмента. Базовые понятия стратегического менеджмента в управлении персоналом. Система стратегического менеджмента. Стратегический менеджмент и корпоративное управление в условиях глобализации мировой экономики. Школы стратегий. Принципы и методы анализа внешней среды организации. Стратегический анализ микро, макро- и мезосреды в управлении персоналом. Стратегический анализ отрасли. Принципы и методы анализа внутренней среды в управлении персоналом. SWOT-анализ. Портфельный анализ. БКГ-анализ. Анализ 5 сил Портера. Анализ по матрице Мак-Кинси. Анализ отдельных видов рисков в бизнес-процессах организации, в том числе управления персоналом. Базовые (эталонные) стратегии в управлении персоналом. Конкурентные стратегии. Функциональные стратегии. Продуктовые стратегии. Корпоративные стратегии. Классификация стратегий по этапам жизненного цикла организации. Процесс разработки стратегии в управлении персоналом. Процесс стратегического планирования в управлении персоналом. Принципы, базовые модели и методы стратегического планирования в управлении персоналом. Выбор стратегических альтернатив. Организация реализации стратегии. Стратегические управленческие решения на основе осуществления анализа прогнозируемых видов рисков. Организационная структура процесса эффективного стратегического управления (сетевые и проектные структуры). Оценка необходимости проведения мероприятий по управлению рисками в аспекте формирования стратегических направлений развития в управлении персоналом организации. Разработка стратегических бюджетов. Оценка и контроллинг в системе стратегического управления организацией.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Лидерство и формирование команды»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД2 _{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий
2	ПКв-6	Способен организовать адаптацию, стажировку и обучение персонала	ИД1 _{ПКв-6} - Разрабатывает планы и организует проведение мероприятий по адаптации и стажировке персонала с учетом анализа успешных корпоративных практик

Содержание разделов дисциплины:

Деловая, предпринимательская культура как область социологического прикладного знания. Особенности построения эффективных коммуникаций с учетом определенного типа организационной культуры. Сущность и структура организационной культуры. Нормы корпоративного управления и корпоративной культуры. Показатели анализа организационной культуры. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Позитивные и негативные культуры. Общая характеристика типологии организационных культур. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры для построения эффективных коммуникаций в команде. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры с целью результативной реализации своей роли каждого сотрудника в команде. Факторы формирования организационной культуры для эффективных коммуникаций сотрудников. Динамическая модель организационной культуры Э. Шейна. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры для результативной реализации сотрудников. Методы изменения организационной культуры. Формирование бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию организационной культуры компаний. Понятие «лидер» и «лидерство». Природа лидерства. Функции и роли лидера в группе с учетом построения эффективных коммуникаций. Принципы лидера и стили руководства. Личностные характеристики лидеров, реализующих свою роль в команде. Поведенческое и ситуационное лидерство. Профессионализм лидера. Личность и группа. Групповые нормы и поведение лидеров. Принципы формирования команды. Процессы групповой динамики. Работа на общий результат, навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности. Понятие адаптации и особенности процесса стажировки персонала. «Кодекс Грейса». Формирование планов кадрового резерва. Сущность и виды власти. Средства и приемы построения эффективных коммуникаций, отстаивания своей точки зрения без разрушения отношений. Формирование слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и здорового морально-психологического климата. Эгомаркетинг. Факторы эффективности влияния лидера (харизма, авторитет, доверие). Личностные факторы эффективности лидера. Мотивация соратников лидеров. Факторы и ориентиры развития лидеров. Личностное и профессиональное саморазвитие и результативная реализация своей роли в команде. Основы построения деловой карьеры сотрудников. Девиации лидерства. Конфликты в организациях и их урегулирование. Самореализация и «крушение» лидеров. Концепция идеальной инновационной организации с позиции ключевых групп интересов.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Кадровые риски и их оценка»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале	ИД2 _{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах
2	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Содержание разделов дисциплины:

Рискология как наука. Сущность и эволюция развития риск-менеджмента. Актуальность управления кадровыми рисками. Кадровые риски как объект управления. Виды и факторы кадровых рисков. Концепция управления кадровыми рисками. Качественные и количественные методы оценки кадровых рисков. Классификация методов оценки кадровых рисков по ситуациям кадровых рисков и особенности их использования. Классификация методов воздействия на риск Слободского А. Л. Методы воздействия на риск и их адаптация под кадровые риски. Классификация методов управления рисками по их содержанию. Аспекты, учитываемые методикой управления кадровыми рисками. Этапы реализации методики управления кадровыми рисками. Постановка целей и задач системы управления кадровыми рисками в организации. Разработка требований к системе управления кадровыми рисками в организации. Содержание системы управления кадровыми рисками организации. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками организации. Формирование организационного механизма управления кадровыми рисками организации. Формирование нормативно-методического и документационного обеспечения системы управления кадровыми рисками организации.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Персональный менеджмент»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-3	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД2 _{ПКв-3} - Проводит оценку и/или аттестацию персонала и анализ ее результатов с подготовкой рекомендаций руководству и персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации
2	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению

Содержание разделов дисциплины:

Персональный менеджмент: сущность и основные понятия. Управление временем. Повышение уровня эффективности руководителя посредством проведения анализа использования рабочего времени. Планирование труда и определение приоритетов деятельности менеджера. Делегирование полномочий. Повышение эффективности персонального труда менеджера. Подготовка и проведение деловых совещаний, публичных выступлений. Особенности делового общения и искусство убеждения. Целеориентирование и целеполагание в жизни. Планирование карьеры. Трудоустройство и адаптация на новом рабочем месте. Авторитет, репутация и имидж управленца. Эффективность персональной деятельности менеджера. Эмоционально - волевые резервы работоспособности менеджера. и их влияние на эффективность деятельности.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Технологии управления развитием персонала»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД2 _{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий
2	ПКв-6	Способен организовать адаптацию, стажировку и обучение персонала	ИД2 _{ПКв-6} - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат

Содержание разделов дисциплины:

Понятие и сущность технологий управления развитием персонала как фактора усиления инновационных процессов на современном производстве. Человеческий фактор усиления инновационных процессов современного производства. Характеристика современных подходов к управлению развитием персонала. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала. Методы адаптации и стажировок. Принципы учета производственных возможностей при разработке мероприятий адаптации и стажировки. Порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок с учетом анализа успешных корпоративных практик. Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала. Методология обучения. Порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ. Анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала. Методы оценки эффективности обучения персонала. Управление деловой карьерой персонала. Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Методы анализа уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала. Способы определения краткосрочных и долгосрочных потребностей организации в развитии персонала. Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций. Основы профессиональной ориентации. Критерии формирования кадрового резерва организации. Работа с кадровым резервом. Приемы составления индивидуальных планов карьерного развития персонала. Технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры. Показатели и методы оценки эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Управление социальным развитием»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД2 _{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий
2	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Содержание разделов дисциплины:

Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала. Роль социальной сферы в жизни общества. Функции государственной социальной политики. Современное состояние социальной сферы. Персонал как объект социального управления. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Организация как социальная система. Социальное развитие персонала как объект управления. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами. Отечественный опыт управления социальными процессами. Зарубежный опыт управления социальными процессами. Методы анализа отечественных и зарубежных корпоративных практик по организации социального развития организации. Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Понятие и виды социальных изменений. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Основные факторы развития социальной среды организации. Внешние факторы социального развития персонала. Факторы непосредственного окружения. Макрофакторы. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей, доходы и семейный бюджет, оценка уровня потребления. Механизм управления социальными процессами в организации. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Содержание и структура плана социального развития организации. Социальный паспорт предприятия. Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации. Анализ рынка услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и мониторинг успешных корпоративных социальных программ. Предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействие их внедрения на основе анализа рынка. Система управления социальным развитием персонала. Принципы, цели и подходы к построению системы управления социальным развитием персонала. Миссия, структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием организации. Определение целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; составление и контроль статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов. Методы оценки выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности. Совершенствование мероприятий корпоративной социальной политики. Управление социальным развитием персонала, включая построение дел профессиональной карьеры, как элемент системы социального партнерства. Система социального партнерства и управление социальным развитием персонала. Становление системы социального партнерства в современной России. Управление социальным развитием персонала и корпоративная социальная ответственность.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основы организации труда»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах

Содержание разделов дисциплины:

История развития научной организации труда. Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества. Роль организации труда в повышении организационного уровня производства, научно-технического прогресса. Понятие организации труда. Взаимосвязь организации труда с техникой, технологией, организацией производства и управления предприятием, коллективом. Основы научной организации и нормирования труда, анализ рабочих мест. Совершенствование организации и нормирования труда на основе результатов проведения анализа работ и рабочих мест. Разделение и кооперация труда на предприятии. Проектирование трудовых процессов. Рационализация приемов и методов труда. Основные направления работы по НОТ как практической деятельности служб и подразделений предприятия. Задачи НОТ: экономические, психофизиологические и социальные; их содержание. Совершенствование организации труда. Основы нормирования труда. Социальные проблемы управления трудом. Сущность и организация трудового процесса на предприятии. Виды и границы разделения труда. Виды затрат рабочего времени на предприятии. Методы исследования затрат рабочего времени. Анализ использования затрат рабочего времени. Технические, психофизиологические и социально-экономические предпосылки проектирования трудовых процессов. Методы изучения и проектирования рациональных трудовых процессов. Основные этапы проектирования передовых методов и приемов труда и их содержание. Основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда. Продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала. Производительность и эффективность труда. Анализ условий труда на предприятии. Анализ заболеваемости и травматизма. Основные направления работы по улучшению условий труда. Профилактические и защитные меры технического, санитарно-гигиенического, экономического, социально-психологического и организационного характера. Разновидности режимов труда и отдыха. Подготовка кадров и повышение их профессионально-квалификационного уровня. Укрепление дисциплины труда. Изучение и анализ организации труда. Организация работы по НОТ. Анализ организации труда на предприятии - необходимое условие обоснованности разрабатываемых мероприятий НОТ и планов их внедрения. Задачи анализа организации труда. Анализ организации труда на рабочем месте, участке, в цехе, отделе (лаборатории), на предприятии. Методы изучения организации труда: визуальные, статистические, социологические и психологические. Экономические и инженерные расчеты, используемые в работе по НОТ.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Корпоративная социальная ответственность»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Содержание разделов дисциплины:

Теоретические основы корпоративной социальной ответственности. КСО в системе социального развития предприятия. КСО как стратегия развития бизнеса. КСО в контексте устойчивого развития предприятия. Социальные программы бизнеса как форма социальной ответственности. Социальные партнерства. Коммуникации в системе социальной ответственности бизнеса. Нефинансовая отчетность в системе социальной ответственности бизнеса. Инновации в системе социальной ответственности бизнеса. Планирование и управление корпоративной социальной ответственностью. Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой организации. Социальный аудит и оценка эффективности КСО. КСО в России и за рубежом. Успешные корпоративные практики по организации социального партнерства.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Рынок труда»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале	ИД1 _{ПКв-1} – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления
2	ПКв-6	Способен организовать адаптацию, стажировку и обучение персонала	ИД2 _{ПКв-6} - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат

Содержание разделов дисциплины:

Понятие и основные теории рынка труда: функции, компоненты и критерии классификации рынка труда. Сегментация рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда, гибкость и мобильность. Методы анализа состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала. Инфраструктура рынка труда. Рынок образовательных услуг, как инфраструктурный элемент рынка труда. Механизм функционирования рынка образовательных услуг. Исследование и выявление тенденций рынка образовательных услуг в аспекте обучения персонала организации. Критерии выбора образовательной организации с целью обучения персонала с учетом полезности и риска инвестиций в образование. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования. Предложение труда: сущность, формы, модели. Разработка и реализация стратегии привлечения персонала в контексте целей и задач организации. Занятость как экономическая категория. Характеристика занятости трудовых ресурсов. Понятия «безработица» и «безработный». Причины и виды безработицы, социально-экономическая оценка и последствия. Демография и миграция трудовых ресурсов. Государственная система управления трудовыми ресурсами и регулирование рынка труда. Социальные гарантии.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Трудовое право»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы
3	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению

Содержание разделов дисциплины:

Понятие, предмет, метод и система трудового права. Роль и функции трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права. Понятие трудового правоотношения, его структура. Субъекты трудового права. Органы государственной власти и органы местного самоуправления в сфере трудового права. Принципы, порядок разработки локальных нормативных актов в рамках системы трудовых отношений. Понятие и содержание трудового договора. Заключение трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Виды трудовых договоров по срокам. Общие основания прекращения трудового договора. Понятие персональных данных работника. Обработка, хранение, передача и использование персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника. Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Понятие, принципы и значение социального партнерства. Современные корпоративные практики организации социального партнерства. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Иные виды гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Правовые положения регулирования социальной политики в корпорациях. Основные положения правового регулирования оплаты труда в организации. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Правовая охрана заработной платы. Правовое регулирование организации труда. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Правовое обеспечение профессиональной деятельности»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы
2	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменению условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах

Содержание разделов дисциплины: Законодательство и иные источники права. Работа с правовой информацией. Предпринимательская деятельность (предпринимательство) как юридическая и экономическая категория. Контроль и ограничения предпринимательства со стороны государства. Понятие предпринимательского права. Институты предпринимательского права. Понятие предпринимателя. Физические лица как субъекты предпринимательства. Юридические лица: понятие и общая характеристика. Создание, реорганизация, ликвидация юридических лиц. Банкротство. Правовой статус субъектов малого и среднего предпринимательства. Понятие объектов гражданских прав. Недвижимость, ее правовой статус. Правовой статус отдельных объектов гражданских прав. Право собственности и другие вещные права. Правовой статус имущества отдельного хозяйствующего субъекта. Трудовое право как отрасль российской правовой системы. Источники трудового права. Субъекты трудового права. Понятие, виды и стороны трудового договора. Заключение, изменение и прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника. Материальная ответственность сторон трудового договора. Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Понятие социального партнёрства. Стороны социального партнёрства, их представители. Понятие и стороны коллективного договора. Коллективный договор: содержание, порядок разработки и заключения, срок действия. Коллективное соглашение: понятие, виды, содержание, структура соглашения. Порядок разработки проекта соглашения и его заключение. Правовые основы деятельности профсоюзов. Участие работников в управлении организацией. Понятие, предмет и метод миграционного права. Субъекты миграционного права. Понятие источников миграционного права. Нормативные акты в области регулирования миграционных отношений. Условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях. Основания международного сотрудничества в сфере труда в условиях глобализации. Понятие международного трудового права. Понятие и основные функции международных стандартов прав человека. Значение международных стандартов социальных прав. основополагающие принципы и права в сфере труда: запрет принудительного и обязательного труда; запрет дискриминации и равенство возможностей и обращения; запрет детского труда и установление минимального возраста для приема на работу. Международные стандарты в области занятости и трудоустройства. Международные стандарты в области условий труда: заработная плата, рабочее время, и время отдыха. Конвенции МОТ об охране заработной платы; установлении минимальной заработной платы; о сорокачасовой рабочей неделе; о ночном труде; об оплачиваемых отпусках. Международные стандарты в области охраны труда: безопасность и гигиена труда. Конвенция МОТ о безопасности и гигиене труда и производственной среде. Договоры, их экономико-правовая характеристика. Сделки, представительство и доверенность. Гражданско-правовой договор: общая характеристика, классификация. Гражданско-правовое обязательство. Предпринимательские договоры. Выбор договора при оформлении хозяйственных операций. Управление договорами. Понятие административного права как отрасли. Характеристика административно-деликтного права. Административное нарушение как основание административной ответственности. Характеристика уголовного права как отрасли. Уголовная ответственность.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Документационное обеспечение управления персоналом»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД1 _{ПКв-2} - Ведет информацию о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах, осуществляет документационное сопровождение обеспечения организации персоналом и процедуры оформления трудовых отношений
			ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы
2	ПКв-4	Способен осуществлять администрирование процессов проведения оценки и аттестации персонала и обеспечивать их документационное сопровождение	ИД1 _{ПКв-4} – Сопровождает процесс аттестации и работы аттестационной комиссии, обеспечивает организационное сопровождение мероприятий по оценке персонала и его аттестации с документационным оформлением процесса и результатов аттестации персонала

Содержание разделов дисциплины:

История развития документационного обеспечения управления. Требования законодательства в области документирования. Основные понятия документационного обеспечения управления. Классификация документов. Документационное обеспечение управления как система. Документооборот организации. Формирование и номенклатура дел. Понятие и нормы унификации и стандартизации. Подходы к организации документационного обеспечения управления. Документирование систем управления качеством. Требования к реквизитам документов. Документирование служебной переписки. Международные письма. Оформление приказов. Телеграммы и факсы. Справки и копии документов. Коллегиальные документы. Локальные нормативные акты. Трудовой договор. Должностная инструкция. Трудовая книжка. Ведение личных дел. Особенности отдельных видов документов. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации. Первичные учетные документы по приему, переводу, увольнению работника, его командированию. Первичные учетные документы по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда. Электронный документооборот и цифровая подпись. Электронная переписка. Автоматизированные системы документационного обеспечения управления персоналом. Экспертиза ценности и архивирование документов. Защита государственной тайны. Защита коммерческой тайны в организации. Защита персональных данных работника.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Договорная деятельность»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД1 _{ПКв-2} - Ведет информацию о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах, осуществляет документационное сопровождение обеспечения организации персоналом и процедуры оформления трудовых отношений
2	ПКв-4	Способен осуществлять администрирование процессов проведения оценки и аттестации персонала и обеспечивать их документационное сопровождение	ИД1 _{ПКв-4} – Сопровождает процесс аттестации и работы аттестационной комиссии, обеспечивает организационное сопровождение мероприятий по оценке персонала и его аттестации с документационным оформлением процесса и результатов аттестации персонала

Содержание разделов дисциплины:

Сущность и содержание договорной деятельности. Признаки договора. Классификация применяемых договоров по различным признакам. Правовое регулирование договорной деятельности в области оформления и реализации трудовых отношений в организациях. Планирование договорной деятельности: предметной области, ресурсов с учетом временных параметров. Разработка программы договорной деятельности. Подготовка информации для разработки и заключения трудовых договоров. Организация закупочной деятельности в рамках оказания кадровых услуг. Контроль исполнения достигнутых соглашений и условий договоров. Правовое и экономическое сопровождение договоров. Принятие корректирующих воздействий в рамках регулирования договорной работы. Порядок разработки проектов договоров на выполнение услуг по развитию персонала. Заключение договоров на обучение и развитие персонала: особенности, содержание условий, подлежащих согласованию. Сущность, содержание, условия договоров на выполнение услуг по организации и проведению аттестации персонала. Особенности оформления и сопровождения договорной деятельности в рамках проведения оценки персонала. Изучение и отбор потенциальных контрагентов в рамках организации проведения закупочных процедур. Формирование организационной структуры управления договорной деятельностью. Оценка результатов договорной деятельности. Совершенствование договорной деятельности в рамках оформления и реализации трудовых отношений.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Этика делового общения»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале	ИД1 _{ПКв-1} – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления
2	ПКв-3	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД2 _{ПКв-3} - Проводит оценку и/или аттестацию персонала и анализ ее результатов с подготовкой рекомендаций руководству и персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации

Содержание разделов дисциплины:

Понятие этики. Деловое общение. Базовые принципы этических норм в деловом общении. Место этики в деловом общении. Вербальные и невербальные средства общения. Невербальные средства общения. Организация вербального взаимодействия. Речевая коммуникация. Основные характеристики делового общения. Этапы делового общения. Культура делового общения. Формы делового общения. Деловой этикет. Основы речевой этики. Официально-деловой стиль. Функции официального документа. Типы официальных документов и их применение при проведении оценки и/или аттестации персонала. Новые тенденции в практике русского делового письма. Этика ораторского выступления. Этика личности и ее применение при организации мероприятий по обучению и развитию персонала. Корпоративная этика. Деловое общение в рабочей группе.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основы управленческого консультирования»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-1	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале	ИД2 _{ПКв-1} - Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала во внутренних и внешних источниках, проводит работу по оценке соответствия кандидатов требованиям вакантной должности при проведении собеседований и проверке информации о кандидатах
2	ПКв-4	Способен осуществлять администрирование процессов проведения оценки и аттестации персонала и обеспечивать их документационное сопровождение	ИД2 _{ПКв-4} - Информировывает персонал о результатах оценки и аттестации, готовит предложения по развитию персонала в соответствии с итогами оценки

Содержание разделов дисциплины:

Управленческое консультирование как разновидность экспертной помощи. Зарубежный опыт развития управленческого консультирования. Становление управленческого консультирования в России. Обзор ситуации в отрасли консалтинга. Понятие, особенности и характерные черты управленческого консультирования. Основные виды управленческого консультирования и их особенности. Основные причины обращения к консультанту. Классификация консалтинговых организаций. Классификация консультантов. Классификация клиентов. Взаимоотношения «консультант-клиент» в консалтинге. Консультант в «системе клиента». Подготовка. Постановка диагноза. Планирование действий. Внедрение. Завершение. Классификация методов консультирования. Метод опроса как ведущий в управленческом консультировании. Наблюдение как метод прикладного исследования. Анализ документов в прикладном исследовании. Социометрические опросы (структурный анализ малых групп). Эксперимент в прикладном исследовании. Особенности работы консультанта по управлению персоналом. Принципы анализа эффективности работы с персоналом. Методы диагностики консультанта по управлению персоналом.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Управленческий учет и учет персонала»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД1 _{ПКв-2} - Ведет информацию о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах, осуществляет документационное сопровождение обеспечения организации персоналом и процедуры оформления трудовых отношений ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы

Содержание разделов дисциплины:

Предмет, метод и задачи управленческого учета. Отличия управленческого и финансового учета. Составные элементы управленческого учета. Источники информации. Регламентация управленческого учета. Виды систем управленческого учета. Методы учета затрат. Классификация затрат. Основы бюджетирования и методы составления бюджетов на персонал. Особенности бюджетов на организацию мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала. Анализа эффективности затрат на персонал, в том числе на мероприятия по обучению и развитию. Кадровый учет в организации. Оформление трудовых отношений: виды, формы документов. Особенности документооборота и состав локальных документов по вопросам учета кадров. Документы по персоналу, предоставляемые в государственные органы. Взаимосвязь кадрового и бухгалтерского учета. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Регламентация и нормирование труда»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах

Содержание разделов дисциплины:

Понятие нормирования труда. Нормы и нормативы и их виды. Классификация нормативов по труду по сфере применения. Классификация нормативов по труду в соответствии с ТК РФ. Классификация нормативов по труду по содержанию. Функции и задачи нормирования труда. Методы обоснования норм труда. Факторы обоснования норм труда. Методы нормирования труда по REFA. Принципы нормирования труда. Требования к нормированию труда. Нормирование труда в системе российского законодательства. Требования к нормативным материалам при нормировании труда. Нормативные материалы по нормированию труда вне предприятия. Нормативные материалы по нормированию труда внутри предприятия. Нормирование оплаты труда на предприятии. Организация управления нормирования труда в организации. Организационные структуры управления нормированием труда. Системы управления нормированием труда. Подготовительные и организационно-методические работы. Проведение изучения затрат рабочего времени на рабочих местах. Проведение обработки собранных материалов. Проверка нормативных материалов и окончательная редакция нормативных материалов. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Выявление резервов повышения производительности труда по результатам оценки эффективности организации и нормирования труда. Направления регламентирования. Требования, предъявляемые к регламентации. Значение регламентации труда персонала организации. Регламентная документация труда в организации. Обязательные кадровые документы. Факультативные кадровые документы. Риски организации, связанные с отсутствием необходимого пакета документов. Штатное расписание. Должностная инструкция. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Классификация затрат рабочего времени. Показатели затрат рабочего времени. Основные методы исследования затрат рабочего времени. Проведение хронометража рабочего времени с целью оценки эффективности организации и нормирования труда на рабочих местах. Фотография рабочего времени. Виды фотографии рабочего времени. Особенности проведения групповой фотографии рабочего времени. Нормирование труда рабочих повременщиков. Нормирование труда рабочих сдельщиков. Методики расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов. Особенности нормирования труда управленческого персонала. Основные виды норм труда для управленческого персонала. Способы анализа качества норм в организации. Показатели степени напряженности норм. Анализ структуры использованного рабочего времени с целью сокращения затрат на изготовление продукции. Методы расчета необходимой численности и установления норм труда. Развитие науки нормирования труда. Роль нормирования труда в управлении организацией. Особенности использования хронометража за рубежом. Системы МТМ. Оценка темпа интенсивности труда. Особенности развития нормирования труда на российских предприятиях.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Анализ и планирование трудовых показателей»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах
			ИД2 _{ПКв-7} - Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала на основе анализа успешных корпоративных практик и способствует их внедрению в организации

Содержание разделов дисциплины:

Значение и особенности аналитической работы в управлении персоналом. Система трудовых показателей, ее место и взаимосвязь с общей системой экономических показателей организации. Уровни анализа трудовых показателей. Содержание компонент и состав трудовых показателей анализа макро-среды. Анализ трудовых показателей в непосредственном окружении компании (мезо- уровень). Анализ трудовых показателей на уровне организации. Алгоритм и принципы организации аналитической работы. Этапы проведения анализа. Методы и специальные приемы анализа трудовых показателей. Виды анализа трудовых показателей. Задачи оперативного анализа трудовых показателей. Задачи и этапы проведения анализа численности, состава и движения персонала. Разработка предложений по оптимизации численности и состава персонала, управления движением кадров. Оценка эффективности применяемых форм и систем заработной платы. Анализ сложившейся системы доплат и надбавок в организации, обоснование их целесообразности. Использование премиальных систем, их эффективность на основе анализа показателей и условий премирования, размера премий, круга премируемых, периодичности и источников выплаты премий, социологических исследований. Анализ целесообразности использования (или перехода) на альтернативные варианты организации заработной платы в том числе на основе анализа успешных корпоративных практик. Разработка предложений по устранению выявленных недостатков и построения более рационального бюджета затрат на персонал. Цель и задачи анализа показателей производительности труда, влияние производительности на основные экономические показатели организации. Информационная база, последовательность проведения анализа производительности труда. Использование при анализе различных методов измерения производительности труда. Анализ показателей часовой, дневной, годовой выработки основных рабочих, связь этих показателей с использованием рабочего времени. Влияние производительности труда на объем производства (реализации). Анализ расчетного и фактического бюджетов рабочего времени. Анализ причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени, непроизводительных затрат рабочего времени. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на показатели производительности труда. Анализ показателей изменения трудоемкости продукции, в том числе на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах. Выявление факторов, влияющих на трудоемкость продукции, оценка степени их влияния. Факторный анализ производительности труда. Разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных в ходе анализа резервов роста производительности труда в том числе по изменениям условий и оплаты труда персонала. Содержание плана по труду, общий алгоритм его расчета. Этапы планирования труда. Анализ фактических трудовых показателей, комплексное планирование производительности труда, планирование потребности в кадрах, мотивация выполнения плана предприятия, бюджетирование затрат на персонал, текущий контроль выполнения плана, разработка рекомендаций по корректировке плана. Методы планирования численности рабочих, руководителей, специалистов и служащих. Разработка штатного расписания. Разработка и экономическое обоснование плана по найму. Оптимизация численности персонала. Разработка и совершенствование системы оплаты труда. С учетом конъюнктуры рынка труда и стратегических планов развития организации. Обоснование дифференциации в оплате труда в зависимости от различных факторов. Формирование фонда заработной платы по категориям работников. Этапы планирования. Планирование заработной платы непромышленного персонала предприятий. Разработка альтернативных систем оплаты труда. Методы укрупненного планирования средств на оплату труда. Сущность и порядок установления нормативов затрат заработной платы на единицу объема продукции. Планирование средней заработной платы и соотношений темпов ее роста и производительности труда.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основные химические технологии»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-3	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД2 _{ПКв-3} - Проводит оценку и/или аттестацию персонала и анализ ее результатов с подготовкой рекомендаций руководству и персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации

Содержание разделов дисциплины:

Основные термины и определения в химической технологии. Основные экономические показатели производства. Критерии экологической безопасности основных химических производств. Производство азота, аммиака, азотной кислоты. Получение водорода. Производство серной кислоты, минеральных удобрений, строительных материалов. Современное состояние и перспективы развития производств неорганических веществ. Расчет основных характеристик химико-технологического процесса и определение требований к персоналу. Выбор и обоснование сырьевой базы производства на основе технологических и экономических критериев. Экономический анализ работы установки в производстве серной кислоты. Нефть и ее переработка. Технологии получения и переработки полимеров. Конверсия метана. Многоотнажные производства органических спиртов, альдегидов и кислот: метанол, формальдегид, уксусная кислота. Расчет основных характеристик химикотехнологического процесса (нефть и ее переработка). Расчет социально-экономических показателей при разделении попутных газов. Экономическая оценка эксплуатации установки в производстве. Экономический анализ работы установки в производстве полимерных материалов. Современное состояние и перспективы развития производств органического синтеза и переработки материалов.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Продукты питания из растительного сырья»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-3	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД2 _{ПКв-3} - Проводит оценку и/или аттестацию персонала и анализ ее результатов с подготовкой рекомендаций руководству и персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации

Содержание разделов дисциплины:

Показатели продовольственной безопасности и индикаторы их оценки. Основные направления государственной политики в сфере обеспечения продовольственной безопасности Пищевая промышленность в системе обеспечения продовольственной безопасности. Методы организации наукоемкого производства и управления ресурсами (включая трудовые). Характеристики передовых технологий производства продуктов питания из растительного сырья. Современное состояние и перспективы развития зерноперерабатывающих предприятий. Сырье и материалы. Основная и побочная продукция. Технологический процесс производства. Сбор, мониторинг и обработка данных для решения типовых задач организации производства, управления ресурсами и проведение расчетов экономических показателей отраслевых предприятий. Современное состояние и перспективы хлебопекарной и макаронной отраслей. Сырье и материалы. Продукция. Технологический процесс производства. Современное состояние и перспективы развития кондитерского производства. Сырье и материалы. Продукция. Технологический процесс производства. Современное состояние и перспективы развития производства сахара. Сырье и материалы. Основная и побочная продукция. Технологический процесс производства. Современное состояние и перспективы развития бродильных производств. Сырье и материалы. Основная и побочная продукция. Технологический процесс производства. Современное состояние и перспективы развития масложирового производства. Сырье и материалы. Основная и побочная продукция. Технологический процесс производства.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Продукты питания животного происхождения»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-3	Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала организации	ИД1 _{ПКв-3} - Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, осуществляет выбор ресурсов, средств и методов проведения оценки и/или аттестации персонала
			ИД2 _{ПКв-3} - Проводит оценку и/или аттестацию персонала и анализ ее результатов с подготовкой рекомендаций руководству и персоналу в соответствии с законодательством Российской Федерации

Содержание разделов дисциплины:

Методы организации основного производства по переработке сырья животного происхождения и гидробионтов и управления ресурсами предприятия. Мясная и рыбная промышленность. Стратегия развития предприятий по производству продуктов питания животного происхождения. Сбор, мониторинг и обработка данных для проведения расчетов экономических показателей предприятий по производству продуктов питания животного происхождения. Мясожировое производство. Сырьевые ресурсы. Сырьевая зона мясокомбината. Доставка и приемка скота. Первичная переработка скота, птицы и кроликов. Особенности и разновидности технологических процессов. Вторичные продукты убоя скота и птицы. Обработка кишечного и эндокринноферментного сырья, шкур. Сбор и переработка крови. Производство технических жиров и кормовой продукции. Вспомогательное производство. Очистка сточных вод и воздушных выбросов. Колбасное производство. Размораживание мяса. Разделка говяжьих, свиных полутош. Обвалка. Жилровка. Подготовка пряностей и многофункциональных добавок. Измельчение мяса. Посол сырья. Приготовление фарша. Технология производства верных колбасных изделий. Технология производства полукопченых колбас. Технология производства сырокопченых колбас. Технология производства различных видов колбас. Технология производства продуктов из свинины. Производство полуфабрикатов. Технология производства рубленых и других видов полуфабрикатов. Современное состояние добычи и переработки гидробионтов. Сбор, мониторинг и обработка данных для проведения расчетов экономических показателей предприятий по производству продуктов питания из гидробионтов. Ассортимент продуктов из гидробионтов. Характеристика сырья водного происхождения. Прием, хранение и транспортировка гидробионтов. Холодильная технология гидробионтов. Технология рыбы и рыбных продуктов. Разделка рыбы. Технология соленых продуктов из гидробионтов. Технология сушеных и вяленых продуктов их гидробионтов. Технология копченых продуктов из гидробионтов. Технология производства продуктов кулинарии. Технология стерилизованных консервов. Технология жиров и витаминных препаратов. Производство продукции из промысловых беспозвоночных и водорослей. Молочная промышленность. Современное состояние производства молока и молочных продуктов. Сбор, мониторинг и обработка данных для проведения расчетов экономических показателей предприятий по производству продуктов питания животного происхождения. Технология молока и молочных продуктов. Технология питьевого молока и сливок. Технология кисломолочных напитков. Технология сметаны. Технология творога. Технология сливочного масла. Общая технология сыра. Состав, свойства и современные способы переработки вторичного молочного сырья.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Биоэкономика и безопасность пищевых продуктов»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Содержание разделов дисциплины:

Теоретические подходы к становлению и развитию биоэкономики в инновационном обществе. Биоэкономика и ее роль в условиях цифровизации. Трансформация модели взаимодействия бизнес-структур и научно-образовательной среды. Основные критерии оценки пищевой безопасности на основе сбора, мониторинга и обработки данных. Законодательная база в области безопасности пищевых продуктов. Влияние технологических условий производства на безопасность пищевых продуктов. Системы менеджмента безопасности пищевой продукции и разработка нормативов материальных ресурсов в соответствии с отраслевой направленностью деятельности организации.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Элективные дисциплины (модули) по физической культуре и спорту»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-7	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	ИД1 _{УК-7} – Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни ИД2 _{УК-7} – Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной профессиональной деятельности

Содержание разделов дисциплины.

Гимнастика. Строевые и порядковые упражнения. Общая физическая подготовка. Комплексы общеразвивающих упражнений. Комплексы гимнастических упражнений общефизической подготовленности. Ходьба и ее разновидности, сочетание ходьбы с упражнениями на дыхание, расслабление, с изменением времени прохождения дистанции. Комплексы гимнастических упражнений профессионально прикладной физической подготовленности. Легкая атлетика. Бег на короткие дистанции (спринт). Низкий старт. Прыжки с места. Бег на средние дистанции. Средний старт. Метание. Бег на длинные дистанции. Высокий старт. Бег на короткие и средние дистанции. Прыжки. Оздоровительная ходьба, оздоровительный бег. Методика обучения оздоровительному бегу. Силовая подготовка (гиревой спорт, армспорт). Комплексы упражнений для воспитания силы рук. Комплексы упражнений для воспитания прыгучести. Комплексы упражнений для воспитания силы ног. Комплексы упражнений для развития гибкости. Комплексы упражнений с отягощениями. Комплексы упражнений с применением тренажерных устройств. Борьба. Греко-римская борьба. Техничко- тактическая подготовка. Вольная борьба. Техничко-тактическая подготовка. Самбо. Техничко-тактическая подготовка. Баскетбол. Техническая подготовка. Тактическая подготовка. Волейбол. Техническая подготовка. Тактическая подготовка. Футбол (футзал). Техническая подготовка. Тактическая подготовка. Общая физическая подготовка. Строевые и порядковые упражнения. Общая физическая подготовка. Бег. Комплексы упражнений для воспитания силы рук, ног, прыгучести. Баскетбол. Волейбол. Футбол (футзал).

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основы кадрового аудита»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы
3	ПКв-4	Способен осуществлять администрирование процессов проведения оценки и аттестации персонала и обеспечивать их документационное сопровождение	ИД1 _{ПКв-4} – Сопровождает процесс аттестации и работы аттестационной комиссии, обеспечивает организационное сопровождение мероприятий по оценке персонала и его аттестации с документационным оформлением процесса и результатов аттестации персонала

Содержание разделов дисциплины:

Понятие и назначение кадрового аудита. Организационно-правовые основы кадрового аудита. Подходы к классификации кадрового аудита. Методы и технологии проведения кадрового аудита. Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом: технологии, методы и методики, администрирование процесса. Аудит кадрового делопроизводства. Аудит регламентов социально-трудовых отношений. Аудит регламентации кадровых процессов. Аудит кадрового потенциала. Анализ кадрового состава и кадровой ситуации. Анализ трудовых показателей. Аудит организационной структуры управления персоналом. Аудит кадровых процессов: методы и технологии. Аудит кадровой политики организации. Аудит найма и увольнения. Аудит адаптации персонала. Аудит аттестации персонала и работы аттестационной комиссии. Аудит развития и обучения. Анализ предложений по развитию персонала. Аудит мотивации и стимулирования труда.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Кадровый аудит и контроллинг»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-2	Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение процессов обеспечения персоналом, его учета и движения, оформления трудовых отношений	ИД2 _{ПКв-2} - Проводит анализ процессов документооборота и локальных документов по вопросам обеспечения персоналом, учета и движения кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы
3	ПКв-4	Способен осуществлять администрирование процессов проведения оценки и аттестации персонала и обеспечивать их документационное сопровождение	ИД1 _{ПКв-4} – Сопровождает процесс аттестации и работы аттестационной комиссии, обеспечивает организационное сопровождение мероприятий по оценке персонала и его аттестации с документационным оформлением процесса и результатов аттестации персонала

Содержание разделов дисциплины:

Организация как объект аудита и контроллинга персонала. Сущность, задачи и направления аудита персонала. Контроллинг в системе управления персоналом. Цели и задачи управленческого аудита. Организационные основы и процесс управленческого аудита. Сбор информации. Аудиторское заключение. Методология аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест. Аудит найма и увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий и безопасности труда. Структура контроллинга персонала. Классификация управленческих решений в контроллинге. Управленческий учет как основа контроллинга. Планирование расходов на персонал. Система бюджетов и особенности бюджетирования расходов на персонал. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал. Контроль персонала организации.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД1 _{ПКв-5} - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
2	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах

Содержание разделов дисциплины:

Кадровая политика как целостная и объективно обусловленная система работы с кадрами. Методы и модели кадровой работы. Широкое и узкое толкование термина «кадровая политика», «кадровое планирование». Принципы формирования кадровой политики. Концепции управления персоналом. Механизмы и этапы формирования кадровой политики организации. Стратегия кадровой политики в управлении персоналом организации. Место и роль кадровой политики в политике организации. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации. Основы разработки и реализации кадровой политики. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Принципы планирования в деятельности организации. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности. Балансовые методы планирования. Планирование численности и структуры персонала. Планирование развития персонала. Планирование социального развития. Планирование социальной ответственности бизнес. Планирование эффективности и производительности труда. Планирование рисков и сопротивления. Нормативно-методическое обеспечение кадровой службы. Правовое обеспечение кадровой службы.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Анализ и проектирование рабочих мест»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД1 _{ПКв-5} - Осуществляет анализ структуры, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах и готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
2	ПКв-7	Способен осуществлять совершенствование организации труда персонала и системы оплаты труда	ИД1 _{ПКв-7} - Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала на основе оценки эффективности работы системы организации труда на рабочих местах

Содержание разделов дисциплины:

Человеческий фактор трудовой деятельности. Базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом специфики организации труда и управления. Определение требований к должностям, критериям подбора и расстановки персонала с учетом специфики организации труда и управления. Рабочее время и условия труда. Документы, определяющие порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры. Организация и нормирование труда. Методы выявления резервов повышения производительности труда. Сущность и спецификация рабочего места. Особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах. Методы проектирования рабочих мест. Методы и процедуры осуществления анализа рабочего места. Внешняя организация рабочего места. Оценка эффективности работы системы организации труда на рабочих местах. Принципы проектирования рабочих помещений. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
Системы искусственного интеллекта
(наименование дисциплины)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИДК1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению
			ИДК2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Содержание разделов дисциплины.

Основные задачи систем искусственного интеллекта. Классификация, кластеризация, регрессия. Типы машинного обучения: с учителем, без учителя, с частичным привлечением учителя, обучение с подкреплением. Классификация на примере алгоритма k-ближайших соседей (kNN). Метрики оценки классификации: полнота, точность, F1, ROC, AUC. Валидационная и тестовая выборка. Кросс-валидация. Работа с категориальными признаками. Регрессия. Метрики оценки регрессии: MSE, MAE, R2 – коэффициент детерминации. Линейная регрессия, полиномиальная регрессия. Переобучение и регуляризация, гребневая регрессия, LASSO, Elastic Net. Линейные модели для классификации. Перцептрон, логистическая регрессия, полносвязные нейронные сети, стохастический градиентный спуск и обратное распространение градиента. Регуляризация линейных моделей классификации. Кластеризация. k-means, k-means++, DBSCAN, агломеративная кластеризация. Метрики оценки кластеризации. Алгоритмы, основанные на применении решающих деревьев. Критерии разделения узла: информационный выигрыш, критерий Джини. Ансамбли решающих деревьев: случайный лес, градиентный бустинг. Метод опорных векторов. Прямая и обратная задача. Определение опорных векторов. Ядерный трюк. Наивный байесовский классификатор. Методы оценки распределения признаков. EM-алгоритм на примере смеси гауссиан. Методы безградиентной оптимизации: случайный поиск, hill climb, отжиг, генетический алгоритм.

Нейронные сети. Функции ошибки нейронных сетей и обучение с помощью обратного распространения градиента. Понятие бэчча и эпохи. Работа с изображениями с помощью нейронных сетей. Сверточные нейронные сети. Операции свертка, max-pooling. Популярные архитектуры сверточных нейронных сетей: AlexNet, VGG, Inception (GoogLeNet), ResNet. Трансферное обучение. Обработка текстов. Работа с естественным языком с помощью нейронных сетей. Векторные представления для текста: word2vec, skip-gram, CBOW, fasttext. Рекуррентные нейронные сети, LSTM, GRU. Трансформеры, BERT, GPT.

Основные задачи систем искусственного интеллекта. Классификация, кластеризация, регрессия. Типы машинного обучения: с учителем, без учителя, с частичным привлечением учителя, обучение с подкреплением. Классификация на примере алгоритма k-ближайших соседей (kNN). Метрики оценки классификации: полнота, точность, F1, ROC, AUC. Валидационная и тестовая выборка. Кросс-валидация. Работа с категориальными признаками. Регрессия. Метрики оценки регрессии: MSE, MAE, R2 – коэффициент детерминации. Линейная регрессия, полиномиальная регрессия. Переобучение и регуляризация, гребневая регрессия, LASSO, Elastic Net. Линейные модели для классификации. Перцептрон, логистическая регрессия, полносвязные нейронные сети, стохастический градиентный спуск и обратное распространение градиента. Регуляризация линейных моделей классификации. Кластеризация. k-means, k-means++, DBSCAN, агломеративная кластеризация. Метрики оценки кластеризации. Алгоритмы, основанные на применении решающих деревьев. Критерии разделения узла: информационный выигрыш, критерий Джини. Ансамбли решающих деревьев: случайный лес, градиентный бустинг. Метод опорных векторов. Прямая и обратная задача. Определение опорных векторов. Ядерный трюк. Наивный байесовский классификатор. Методы оценки распределения признаков. EM-алгоритм на примере смеси гауссиан. Методы безградиентной оптимизации: случайный поиск, hill climb, отжиг, генетический алгоритм.

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Связи с общественностью в управлении персоналом»**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Содержание разделов дисциплины:

Понятие и основные направления связей с общественностью в управлении персоналом. Нормы поддержания деловых контактов. Экономические, политические, идеологические и социальные факторы возникновения и развития науки, профессии и отрасли бизнеса «публик рилейшнз». Цели и функции СО в управлении персоналом. Инструменты связей с общественностью в управлении персоналом. Этика и профессиональные стандарты в СО, основанные на базовых принципах поддержания процессов управления корпоративной социальной политикой. Виды Кодексов профессионального поведения PR-специалиста. Сертификация и лицензирование профессионалов в СО. Правовые основы PR-деятельности. Основные составляющие имиджа в управлении персоналом организации. Отдельные виды рисков, влияющие на имидж. Понятие корпоративного имиджа, корпоративной культуры, фирменного стиля. Требования, предъявляемые к связям с общественностью в организациях. Средства корпоративных связей с общественностью. Понятие рекламной коммуникации, ее цели и основные составляющие в управлении персоналом. Эффективность рекламной коммуникации. Процесс влияния служб связей с общественностью на общественное мнение. Определение понятий «лидеры общественного мнения» и «группы особых интересов», экономическое, финансовое сообщество, политическая, социокультурная, клерикальная, профессиональная среда. Основные организационные структуры в СО в управлении персоналом. Связи с общественностью в государственных структурах в управлении персоналом. Задачи, функции, структура отделов и служб по СО в государственных организациях и учреждениях. Роль PR в государственной системе. Модели связей с общественностью в государственных организациях. Цели связей с общественностью в государственном управлении и их отличия от структур бизнес управления. Роль связей с общественностью в некоммерческом секторе в управлении персоналом. Особенности взаимодействия некоммерческих организаций со СМИ. Публичный характер деятельности общественных объединений. Добровольческий труд и волонтерство в некоммерческих организациях. Виды рабочих PR-документов, используемых в работе со СМИ, целевыми аудиториями и предъявляемые к ним требования. Имиджевые корпоративные документы. Интерактивные электронные имиджевые документы в интернете. Служебные PR-документы.