



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
HR-ПРОЕКТИРОВАНИЕ (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.20</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) HR-проектирование (продвинутый уровень) составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (4 час.);

практические занятия (20 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель - формирование навыков проектной деятельности и трансформации HR инструментов в формат управления проектами в любой отрасли.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомить обучающихся с технологиями управления проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- сформировать навыки проектирования организационных изменений в организации;
- сформировать навыки руководства проектной и процессной деятельностью организации или структурного подразделения;
- сформировать навыки командной работы в ходе реализации проектов;
- сформировать умения и навыки по управлению рисками при реализации проектов.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Способен создавать проектные команды, осуществлять руководство проектной и процессной деятельностью в сфере управления персоналом;	Знает основы создания проектных команд Умеет осуществлять руководство проектной деятельностью в организации Владеет навыками проектирования организационных изменений в организации или структурном подразделении;
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Разрабатывает концепцию проекта в условиях обозначенной проблемы; УК-2.2 Управляет ходом реализации проекта на этапах его жизненного цикла с учетом действующих норм и правил; УК-2.3 Проводит оценку и анализ результативности проекта и корректирует процесс его осуществления;	Знает теоретические основы построения концепции проекта в заданных условиях; Умеет управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла с учетом действующих норм и правил; Владеет навыками оценки и анализа результативности проекта, способен проводить корректирующие действия;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
АКАДЕМИЧЕСКИЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.04</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>иностраннных языков и профессиональной коммуникации</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Академический иностранный язык составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лабораторные работы (28 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (40 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Основной целью данного курса является развитие способности применять иностранный язык как средство делового общения. Достижение цели возможно при решении следующих образовательных задач:

- 1) систематизация знаний о нормах иностранного языка, способствующих грамотному формулированию высказывания;
- 2) развитие основных видов речевой деятельности (аудирование, чтение, письмо, говорение);
- 3) изучение основ культуры реализации коммуникативного взаимодействия;
- 4) освоение техники перевода текста по специальности;
- 5) формирование терминологической базы по специальности;
- 6) развитие умений критически анализировать результаты научных исследований и представлять их в заданной форме;
- 7) развитие умений представлять собственные результаты исследования.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
<p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.1 Осуществляет, организует и управляет элементами академического и профессионального коммуникативного взаимодействия, используя нормы русского и/или иностранного языка;                      УК-4.2 Выбирает и применяет современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;                      УК-4.3 Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах);</p>	<p>Знать типы, виды, формы и модели академической коммуникации.                      Уметь пользоваться языковыми средствами, необходимыми для реализации академической коммуникации. и Владеть навыками использования этикетных форм научно - профессионального общения.;;                      Знать ключевые понятия академической коммуникации; формы представления материалов.                      Уметь строить научные сообщения; участвовать в дискуссии.                      Владеть навыками использования ИКТ для презентации своего доклада.;;                      Знать композиционно-смысловую структуру жанровых категорий академической речи.                      Уметь осуществлять устную коммуникацию в монологической и диалогической форме научной направленности (доклад, сообщение, презентация, дебаты); читать оригинальную литературу на иностранном языке в области исследования.                      Владеть научной терминологией.;;</p>

<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1 Анализирует и осуществляет оценку особенностей различных культур и наций;  УК-5.2 Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии;  УК-5.3 Обеспечивает толерантную среду для участников межкультурного взаимодействия с учетом особенностей этнических групп и конфессий;</p>	<p>Знать критерии оценки особенностей различных культур и наций  Уметь анализировать особенности различных культур и наций  Владеть инструментом оценки особенностей различных культур и наций;  Знать способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии  Уметь определять средства преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии  Владеть приемами отбора способов преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии;  Знать особенности этнических групп и конфессий  Уметь обеспечивать толерантную среду для участников межкультурного взаимодействия  Владеть технологиями создания толерантной среды для участников межкультурного взаимодействия с учетом особенностей этнических групп и конфессий;</p>
--	---	--



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
АКАДЕМИЧЕСКОЕ И НЕАКАДЕМИЧЕСКОЕ ПИСЬМО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И  
ЛИЧНОСТНОГО РОСТА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.01</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>русской и зарубежной литературы и связей с общественностью</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Академическое и неакадемическое письмо как инструмент профессионального и личностного роста составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

«Академическое и неакадемическое письмо как инструмент профессионального и личностного роста» является межпредметной дисциплиной, основная цель которой – совершенствование навыков создания научных и научно-публицистических текстов в сфере научных интересов обучающихся;

Задачами курса является формирование у обучающихся следующих навыков и умений:

- отбирать и анализировать существующие источники по теме научного исследования, продуктивно и корректно использовать в работе чужие идеи, избегая плагиата;
- создавать собственный уникальный научный продукт с опорой на существующую исследовательскую традицию;
- выбирать оптимальный функционально-деловой стиль для оформления результатов собственного исследования;
- понимать принципы построения структуры текста в научном, научно-популярном, официально-деловом и публицистическом стилях и применять эти знания на практике;
- оформлять работу (в т.ч. библиографию) в соответствии со стандартами вуза, научного журнала, диссертационного совета и т.п.;
- эффективно взаимодействовать с редактором, рецензентом, научным оппонентом;
- использовать программное обеспечение и онлайн-сервисы для создания, редактирования и презентации своего текста;
- применять навыки тайм-менеджмента для эффективной самоорганизации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: пути разработки эффективных стратегий решения современных профессиональных задач на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области Уметь: генерировать новые идеи для решения современных профессиональных задач на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области Владеть: навыками генерации идей для решения современных профессиональных задач на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: методики поиска, сбора и обработки информации, метод системного анализа.  Уметь: разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения в проблемной ситуации.  Владеть: методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации, методикой системного подхода для решения поставленной проблемной ситуации.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
АНАЛИЗ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ И HR-АНАЛИТИКА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.14</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 4 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Анализ бизнес-процессов и HR-аналитика составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

четвертый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель: развитие навыков участия проведения аналитических процедур HR-процессов

Задачи: обеспечение понимания сущности и этапов проведения HR-аналитики; приобретение необходимых навыков для участия в организации комплексной оценки управления персоналом; применение управленческих навыков для развития системы управления персоналом.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.3 Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач;	ЗНАТЬ основные подходы к построению информационных панелей в HR; УМЕТЬ выделять показатели для построения информационных панелей в HR; ВЛАДЕТЬ навыками обработки массива данных для построения информационных панелей.;
ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	ПК-3.1 Осуществляет организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации; ПК-3.2 Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации; ПК-3.3 Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;	ЗНАТЬ метрики и методы анализа системы управления персоналом и ее эффективности; УМЕТЬ анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда; ВЛАДЕТЬ навыками анализа трудовых показателей и подсистем управления персоналом в организациях;; ЗНАТЬ взаимосвязь основных HR-метрик и показателей эффективности бизнеса; УМЕТЬ подбирать информационную базу для анализа трудовых показателей и HR- процессов; ВЛАДЕТЬ навыками составления аналитических отчетов;; ЗНАТЬ цели и функции экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения; УМЕТЬ формулировать рекомендации по результатам анализа HR-процессов; ВЛАДЕТЬ навыками комплексного HR-процессов;;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.12</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 4 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Аудит и контроллинг персонала составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

четвертый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: формирование у обучающихся знаний и умений по консалтинговой деятельности, в том числе в области кадровой политики, рекрутмента и обучения персонала, а так же по составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.

Задачи:

-углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического и математического анализа, аудита и консалтинга;

-овладение основами методологии аудита и консалтинга применительно к решению проблем труда и управления персоналом на микроуровне;

-приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.2 Владеет методологическими основами и инновационными подходами к исследованию систем управления персоналом, современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных;	Знать методологические основы и инновационные подходы к исследованию систем управления персоналом, уметь применять их на практике, владеть современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных;
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.2 Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности;	Знать современные методы контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений, уметь применять их на практике и владеть навыками оценки результативности организационно-управленческих решений;
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.1 Осуществляет текущее и оперативное планирование затрат на персонал, принимает своевременные решения по их оптимизации;	Знать основы текущего и оперативного планирования затрат на персонал, уметь применять их на практике, владеть навыками принятия своевременных решений по оптимизации затрат на персонал;
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.2 Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации;	Знать технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, уметь предметно их использовать, владеть навыками диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.01</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Бюджетирование затрат на персонал составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

лабораторные работы (10 час.);

практические занятия (10 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (44 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Целью освоения дисциплины "Бюджетирование затрат на персонал" является ознакомление с базовыми основами современной теории бюджетирования применительно к управлению персоналом, а также развитие практических навыков решения конкретных задач в области бюджетирования затрат на персонал.

Задачи:

-формирование целостного представления о взаимосвязях финансово-экономических показателей деятельности предприятия с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации;

- формирование навыков использования технологий бюджетирования затрат на персонал;

-развитие практических навыков применения методов управления корпоративными финансами для решения стратегических задач и оптимизации бюджета на персонал.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.1 Осуществляет текущее и оперативное планирование затрат на персонал, принимает своевременные решения по их оптимизации;	знает технологии и методы формирования и контроля бюджетов и основы законодательства Российской Федерации; умеет составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал и структурные подразделения; владеет навыками разработки предложений о затратах на персонал и формирования бюджета на персонал.;
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.3 Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями;	знает технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал, методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, знает основы бюджетного проектирования; умеет составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации; владеет навыками формирования и прогнозирования бюджета на персонал, сравнения и анализа процессов, результатов управленческих мероприятий, определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ИНВЕСТИЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.03</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>математических методов в экономике</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Инвестиционное проектирование составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель курса – дать необходимые знания и инструменты для разработки и оценки инвестиционного проекта.

Задачами являются:

- формирование базовых знаний по оценке эффективности инвестиционных проектов и их рисков;
- знакомство с понятиями инвестиционного климата и стоимости денег во времени;
- изучение принципов подготовки инвестиционного проекта;
- приобретение навыков расчета показателей инвестиционных проектов для оценки их эффективности.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: инструменты инвестиционного менеджмента, необходимые для планирования и организации проектной деятельности Уметь: применять инструменты инвестиционного менеджмента для планирования и организации проектной деятельности Владеть: навыками применения инструментов инвестиционного менеджмента для планирования и организации проектной деятельности;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности Уметь: планировать свою деятельность на основе принципов образования в течение всей жизни Владеть: методами планирования, целеполагания для личностного развития;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.10</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Инновационные технологии развития и обучения персонала составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (20 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (44 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цели: формирование и развитие универсальных компетенций, связанных с комплексным видением роли и места развития человеческих ресурсов в развитии общества; с освоением современных технологий управления персоналом в организации; умением анализировать информацию о потребностях персонала в обучении и развитии; способностью рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

Задачи: приобретение необходимых навыков для обеспечения обучения персонала и организации дополнительного профессионального образования персонала.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет современные методы решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях;	Знать: основные направления оценки практических и исследовательских задач в области управления персоналом и в смежных областях; Уметь: оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом. Владеть: современными методами решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом;
ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам	ПК-4.2 Применяет современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала и построения профессиональной карьеры персонала; ПК-4.3 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации, используя инновационные технологии обучения персонала;	Знать: современные технологии и методы личного и профессионального развития персонала; методы оценки эффективности персонала. Уметь: применять инновационные, интерактивные и креативные технологии оценки эффективности персонала. Владеть: многообразием средств, инструментов и техник управления эффективностью деятельности персонала.; Знать: инновационные методы коллективного принятия решений; методы оценки и аттестации сотрудников, подбора и увольнения, особенности внутрифирменного обучения и современные технологии развития новых компетенций для поддержания конкурентоспособности и клиентоориентированности персонала. Уметь: использовать возможности внутренней мотивации и внешнего стимулирования сотрудников; практиковать организовывать внутрифирменное обучение и проводить адекватную оценку и аттестацию специалистов. Владеть: навыками видения перспектив сотрудников и организации; механизмами организации командного сотрудничества, партнерских отношений, модерации.;

<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1 Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру;  УК-6.2 Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития;  УК-6.3 Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни;</p>	<p>Знать: основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.  Уметь: определять цели, задачи, и виды текущей деловой оценки персонала (в т.ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.  Владеть: навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.;  Знать: методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития.  Уметь: ставить конкретные цели и задачи.  Владеть: аналитическими, диагностическими и прогностическими навыками.;  Знать: современные тенденции развития образования.  Уметь: использовать теоретические и практические знания, полученные в ходе освоения данного курса.  Владеть: способностью постоянно учиться, повышать квалификацию на индивидуальной и корпоративном уровнях.;</p>
---	---	---



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КОМПАНИИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.18</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>математики и бизнес-информатики</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Информационная безопасность компании составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (20 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (44 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель: формирование теоретического и практического фундамента для участия в мероприятиях по реализации комплекса защиты информации компании и адаптации политики информационной безопасности с учетом требований по обеспечению защиты персональных данных.

Задачи: приобретение необходимых навыков для обеспечения в организации информационной безопасности на всех этапах работы с персоналом; применение законодательства в сфере информационной безопасности для формирования кадрового состава и кадрового резерва компании, практические аспекты основ защиты информации в компании при осуществлении управления персоналом.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Понимает практические и методические возможности инструментария информационных технологий и программных средств; ОПК-5.2 Предметно использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач; ОПК-5.3 Умеет внедрять и обеспечивать методическую поддержку использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;	Знать: практические и методические возможности инструментария обеспечения информационной безопасности.; Знать: принципы работы современных программных средств с точки зрения соблюдения требований информационной безопасности. Уметь: применять современные информационных технологии и программные средства при решении задач в сфере управления персоналом; Уметь: взаимодействовать с ИТ-подразделениями компании и участвовать во внедрении и методической поддержки использования информационных технологий и программных средств в сфере управления персоналом. Владеть: методами обеспечения информационной безопасности при решении задач в сфере управления персоналом;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ИСТОРИЯ И ФИЛОСОФИЯ НАУКИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.01</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) История и философия науки составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (10 час.);

практические занятия (16 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (42 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель изучения дисциплины – освоение компетенции, установленной ФГОС ВО в части представленных ниже знаний, умений и навыков, заключающихся в овладении научными методами познания общества и природы, а также методиками поиска, критического анализа и синтеза информации, используемой для саморазвития и самообразования личности в течение всей жизни.

Задачами дисциплины является изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов, развитие навыков применения научно-методологических знаний для решения практических и исследовательских задач.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Критически анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя её составляющие и связи между ними; УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации; УК-1.3 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода;	ЗНАТЬ: принципы критического подхода в познании УМЕТЬ: осуществлять занимать критическую позицию в постановке и решении проблемы ВЛАДЕТЬ: навыками применения критического подхода к выявлению связи внутри научного познания; ЗНАТЬ: принципы и методы анализа проблемной ситуации на основе доступной информации УМЕТЬ: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации на основе доступных источников ВЛАДЕТЬ: навыками оценки надежности источников информации, анализа противоречивой информации.; ЗНАТЬ: принципы, методы и этапы стратегического планирования на основании системного подхода УМЕТЬ: формировать стратегию действий в проблемной ситуации на основании системного подхода ВЛАДЕТЬ: навыками аргументированного обоснования ценности стратегического действия на основе системного подхода.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ И ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.04</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Кадровое администрирование и документационное обеспечение управления персоналом составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель: формирование у обучающихся знаний и умений по кадровому администрированию и документационному обеспечению управления персоналом в соответствии со спецификой деятельности организации.

Задачи:

- сформулировать общее представление о необходимости и роли кадрового администрирования, учета и контроля в организации любой формы собственности;
- ознакомить с требованиями к оформлению документов, регламентирующих управление персоналом организации в целом и по основным функциональным областям;
- получить представление об основных видах организационно-распорядительных документов, правилах их составления и рациональной организации работы с ними;
- сформировать практические умения и навыки составления и оформления соответствующих документов.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	<p>ПК-3.1 Осуществляет организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p> <p>ПК-3.2 Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p> <p>ПК-3.3 Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p>	<p>Знать организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p> <p>Владеет навыками предметного использования современных методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p> <p>Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p>



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.03</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Кадровый консалтинг. Оценка персонала составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (10 час.);

практические занятия (14 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель:

изучение освоение теории и различных методов оценки персонала и эффективное применение их на практике.

помочь студентам овладеть теоретическими знаниями по основам методологии оценки персонала, помочь будущим руководителям различных уровней управления и служб управления персоналом научными и практическим советами по аттестации работников организации.

Задачи:

выработать системный подход к оценке персонала предприятия;

дать системное представление об оценке и аттестации персонала;

научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации;

сформировать навыки проведения оценки и аттестации персонала;

обучить основам процедур оценки и аттестации персонала;

сформировать навыки анализа результатов оценки и аттестации персонала;

сформировать документы и документооборот для проведения оценки и аттестации персонала;

выработать навыки анализа кадровых решений.

изучается система основных понятий и категорий экономической науки;

изучаются методы оценки персонала в организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития ; ПК-2.2 Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации;	Знать: основные цели, задачи и виды деловой оценки персонала, концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии со стратегическими планами организации. Уметь: разрабатывать технологии и методы деловой оценки персонала, концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, систему стратегического управления персоналом. Владеть: навыками применения кадровой политики организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития организации, проводить деловую оценку различных категорий персонала ; Знать: Методики и методы деловой оценки персонала, технологию её проведения Уметь: использовать технологию диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации Владеть: Технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации в соответствии со стратегическими планами организации ;

<p>ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота</p>	<p>ПК-3.2 Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p>	<p>Знать: Цели, задачи, современные методы и инструменты кадрового администрирования бизнес-процессов и документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом организации Уметь: осуществлять оперативное и стратегическое управление персоналом организации, использовать современные методы и инструменты администрирование бизнес-процессов и документооборота . Владеть: навыками проведения оперативного и стратегического управления персоналом организации, применять современные методы и инструменты кадрового администрирования бизнес-процессов и документооборота ;</p>
---	--	---



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
КАДРОВЫЙ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.03.02</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>курсовая работа, экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Кадровый риск-менеджмент составляет 4 ЗЕТ, 144 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (18 час.);

практические занятия (22 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (57 час.);

самостоятельная работа КРП (9 час. на подготовку, консультирование и защиту курсовой работы);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель: формирование теоретического и практического фундамента для участия в кадровых мероприятиях по формированию и реализации стратегии управления кадровой безопасностью и кадровыми рисками в организации.

Задачи:

- сформулировать общее представление о базовых понятиях, категориях и классификации кадровых рисков в организации; знания об источниках, факторах и условиях возникновения различных видов кадровых рисков и нарушениях в области кадровой безопасности в организации; о методах и способах организации и управления кадровой безопасностью организации;

- ознакомить с требованиями по процессу формирования кадровой политики в области управления кадровой безопасностью и кадровыми рисками управления кадровыми рисками в организации, формированию профиля кадровых рисков; основными задачами и принципами осуществления управленческой деятельности в сфере управления безопасностью организации;

- получить представление о классификации кадровых рисков организации, кадровых мероприятиях по минимизации кадровых рисков и обеспечению кадровой безопасности, методах стратегического, текущего и оперативного контроля кадровой безопасности и методах диагностики и оценки кадровых рисков в организации; технологии управления кадровыми рисками в организации;

- сформировать практические умения и навыки по организации кадровых мероприятий по минимизации кадровых рисков и обеспечению кадровой безопасности организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
--------------------------------	--	--

<p>ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий</p>	<p>ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий;  ПК-5.2 Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и технологий;  ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий;</p>	<p>Знать принципы и методы системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий;  Уметь документировать процесс управления кадровыми рисками, проводить анализ факторов кадровых рисков, разрабатывать мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формировать культуру безопасности труда;  Владеть методами оценки кадровых рисков, разрабатывать кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации.;  Знать принципы и методы системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий;  Уметь документировать процесс управления кадровыми рисками, проводить анализ факторов кадровых рисков, разрабатывать мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формировать культуру безопасности труда;  Владеть методами оценки кадровых рисков, разрабатывать кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации.;  Знать принципы и методы системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий;  Уметь документировать процесс управления кадровыми рисками, проводить анализ факторов кадровых рисков, разрабатывать мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формировать культуру безопасности труда;  Владеть методами оценки кадровых рисков, разрабатывать кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации.;</p>
--	--	---



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
КОНФЛИКТ- И СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.02.01</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Конфликт- и стресс-менеджмент составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (16 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (48 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: формирование теоретического и практического фундамента для участия в кадровых мероприятиях по формированию и реализации кадровых мероприятий по управлению конфликтами и стрессами в организации.

Задачи:

- сформулировать общее представление о базовых понятиях, категориях и классификации конфликтов и стрессов в организации, факторах возникновения конфликтов в трудовом коллективе; принципах формирования команды; особенностях распределения ролей в команде; особенностях команды как организационной структуры;
- ознакомить с причинами и факторами возникновения конфликтов и стрессов, стратегиями поведения в конфликтных и стрессовых ситуациях; методами реализации кадровых мероприятий по управлению конфликтами и стрессами в организации; методами системы стратегического, текущего и оперативного контроля в области стратегий управления конфликтами и стрессами в организации.
- сформировать практические умения и навыки управления межличностными отношениями, формирования комфортного морально-психологического климата в организации; организовывать работу команды, осуществлять руководство по конструктивному решению конфликтных ситуаций; анализировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения; применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации	Знать методы, способы и инструменты управления персоналом классификацию конфликтов и стрессов в организации, факторы и условия возникновения конфликтов в трудовом коллективе. Уметь определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения; применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации Владеть методами реализации кадровых мероприятиях по управлению конфликтами и стрессами в организации;
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем;	Знать нормы этики делового общения; методы профилактики профессионального стресса персонала организации  Уметь организовывать работу персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; Владеть методами разрешения конфликтных ситуаций в команде, технологиями сплочения группы для повышения ее эффективности;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И БЕЗОПАСНОСТЬ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.08</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Корпоративная культура и безопасность составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

лабораторные работы (12 час.);

практические занятия (14 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (38 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цели: формирование у обучающихся знаний и умений по корпоративной культуре, безопасности труда и корпоративной этике, а также навыков формирования культуры безопасности в организации.

Задачи:

-углубление теоретических знаний о корпоративной культуре, безопасности труда в организации и корпоративной этике;

-овладение основами разработки корпоративных стандартов организации, кодекса корпоративной этики;

-приобретение необходимых навыков формирования культуры безопасности в организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий	ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий; ПК-5.2 Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и технологий; ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий;	Знать: современные методы и технологии формирования корпоративной культуры.; Уметь: -самостоятельно анализировать состояние корпоративной культуры; -самостоятельно ориентироваться в корпоративных стандартах; -пользоваться правовой и нормативно-технической документацией по вопросам безопасности труда; -составления документации в области безопасности труда.; Владеть: навыками разработки культуры безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.04</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>общего и стратегического менеджмента</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Корпоративное управление составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель изучения дисциплины: состоит в обеспечении овладения слушателями знаний и навыков в области корпоративного управления, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение в современных условиях факторов повышения уровня корпоративного управления как одного из важнейших факторов развития отечественной экономики;

изучение надлежащего режима корпоративного управления, который способствует эффективному использованию предприятием своего капитала, подотчетности органов управления самой компании, ее собственникам, что, в свою очередь, способствует

поддержке доверия инвесторов, привлечению долгосрочных капиталов в целях обеспечения расширенного воспроизводства и обеспечения информационной безопасности.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области;	Знать: научные достижения в области корпоративного управления; Уметь: анализировать научные достижения в области корпоративного управления; ; Владеть: новыми системными принципами и методами управления, формированию новой отечественной культуры корпоративного управления;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: системное представление о сущности, формах и значении корпоративного управления; Уметь: решать конкретные проблемы корпоративного управления; Владеть: методикой модифицирования стратегии корпоративного управления в направлении повышения социальной ответственности бизнеса.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЛИТЕРАТУРА И ИСКУССТВО В ЭПОХУ ИНТЕРНЕТА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.05</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>русской и зарубежной литературы и связей с общественностью</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Литература и искусство в эпоху интернета составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель освоения дисциплины (модуля) - ознакомление обучающихся с теми трансформациями, которые происходят в художественной сфере под влиянием развития цифровых медиа.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов представление о принципиальном изменении характера коммуникации в современном мире;
- познакомить с кругом наиболее острых дискуссионных вопросов, вызванных усиливающимся влиянием интернета, и вариантами предложенных ответов;
- дать представление о том, как под влиянием Сети меняется понимание пространства и времени, прекрасного и безобразного, возможного и невозможного, как всё это сказывается на самой человеческой природе.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: как генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области. Уметь: генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области. Владеть навыком: генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области. ;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: пути поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Уметь: искать варианты решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Владеть навыком поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. ;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ СЛОЖНЫХ СИСТЕМ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.06</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>математического моделирования в механике</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Математическое моделирование сложных систем составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цели дисциплины:

- научить обучающихся грамотно классифицировать типы протекающих явлений и процессов, сформировать у студентов умение находить замену любого процесса соответствующей математической моделью, сформировать практические умения и навыки в области математического имитационного моделирования;
- научить обучающегося понимать особенности сложных систем, уметь вычислять и интерпретировать количественные характеристики сложных систем и процессов;
- научить студента пользоваться универсальными методологическими подходами, позволяющим безотносительно к конкретным областям приложения строить адекватные математические модели изучаемых объектов;
- научить обучающегося методам математического моделирования для решения прикладных задач, постановка и планирование экспериментов с использованием прикладных программных средств, построение прогнозных функций физических процессов методами моделирования для принятия решений при управлении.

Задачами курса являются:

освоение слушателями базовых понятий математического имитационного моделирования;

приобретение теоретических знаний и практических умений и навыков в области математического имитационного моделирования;

знакомство с постановками и методами решения краевых задач.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: основные математические модели, примеры моделей, получаемых из фундаментальных законов природы, вариационных принципов, и особенности применения методов математического моделирования для решения научных задач, основные методы исследования и анализа математических моделей. Уметь: применять различные методы и подходы для построения математических моделей сложных систем. Владеть: классическими аналитическими, численными и экспериментальными методами исследования математических моделей, языками программирования высокого уровня. ;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: простейшие математические модели, основные понятия и терминологию математического моделирования. Уметь: получать математические модели из фундаментальных законов природы и анализировать полученные результаты исследования задач, сформулированных на основании построенных математических моделей, строить иерархические цепочки моделей. Владеть: методами исследования математических моделей. ;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**МЕТОДОЛОГИЯ ПРОЕКТНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПРИ РАЗРАБОТКЕ МАЛЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ**  
**РАКЕТ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.07</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>динамики полёта и систем управления</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Методология проектных исследований при разработке малых экспериментальных ракет составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Целью обучения является личностное развитие обучающегося заключающееся в освоении методологии и практическом применении полученных знаний при проведении проектных исследований малых экспериментальных ракет, развитии способности генерировать новые идеи на основе критического анализа современных научных достижений и системного подхода к проблемной ситуации.

Задачами обучения является:

- личностное развитие обучающегося за счёт проведения групповых проектных исследований малых экспериментальных ракет, направленных на освоении методологии проектирования объектов ракетно-космической техники и практическое применение полученных знаний;

- развитие способности обучающихся генерировать новые идеи на основе критического анализа современных научных достижений и системного подхода к проблемным ситуациям возникающим в ходе проектирования малых экспериментальных ракет.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.1 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области;	Знать: современные методы неформального системного анализа, направленные на генерацию новых идей в области проектирования образцов ракетно-космической техники; Уметь: анализировать научные достижения и применять результаты анализа при формировании новых идей; Владеть: навыками неформального системного анализа и генерации новых идей;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: алгоритмы поиска вариантов решения проблемной ситуации и перечень доступных источников информации. Уметь: формировать запросы поиска в доступных источниках информации. Владеть: навыками поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
МЕТОДЫ И ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА ПРОГНОЗА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.08</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>математических методов в экономике</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Методы и цифровая платформа прогноза инновационного развития бизнеса составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: изучение методологии и инструментария, объединяющих подходы, алгоритмы, методы, их реализацию и визуализацию в свободной программной среде R с использованием известной и собственной библиотеки пакетов для анализа, моделирования и прогнозирования инноваций в бизнесе.

Задачи:

- изучение принципов анализа (моделирования и прогнозирования) инновационной динамики предприятий и организаций на основе структурной идентификации временных и пространственно-временных экономических показателей эволюционирующей динамики;
- получение знаний в теоретическом и практическом аспектах для определения инновационного потенциала на предприятиях и оценки эффективности внутренних и внешних инноваций;
- овладение умениями и навыками моделирования и прогнозирования экономической динамики в табличном процессоре MS Excel и программной среде R;
- овладение умением применять в реальной экономической практике результаты исследования инновационной деятельности для принятия управленческих решений.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области;	Знать: основные научные достижения в области эконометрики и базовые принципы эконометрики для адекватного моделирования и прогнозирования инновационной динамики (развития) бизнеса. Уметь: применять современный эконометрический и эконометрический инструментарий для моделирования и прогнозирования инновационного развития бизнеса. Владеть: способностью генерации новых научных идей на основе анализа научных достижений в области эконометрики и эконометрики для моделирования и прогнозирования инновационного развития бизнеса ;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: теоретические аспекты инновационного и циклического развития для возможности содержательной интерпретации результатов моделирования и прогнозирования. Уметь: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе моделей и прогноза инновационного развития бизнеса. Владеть: навыками поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации и выработки стратегии действий на основе модели и прогноза инновационного развития бизнеса и с учетом особенностей отраслевой динамики экономики региона ;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.05</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Методы социологических исследований социальных рисков организации составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (12 час.);

лабораторные работы (8 час.);

практические занятия (12 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (38 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цели дисциплины "Методы социологических исследований социальных рисков организации" состоят в формировании и развитии у обучающихся умений и навыков организации и проведения социологических исследований, совершенствовании знаний и навыков анализа социальных рисков в деятельности организации, возможности применения социологических методов для изучения социальных рисков.

Задачи дисциплины:

- систематизация знаний о проблематике современных научных исследований, а также передовой практически опыт решения задач по управлению персоналом и в смежных областях;

- совершенствование навыков постановки профессиональных задач, используя достижения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права;

- развитие умений критического осмысления результатов научных исследований и передовой практически опыт решения задач по управлению персоналом и в смежных областях.

#### Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права; ОПК-1.2 Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях;	ЗНАТЬ: основные категории понятийного аппарата экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права УМЕТЬ: использовать достижения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в решении профессиональных задач ВЛАДЕТЬ: навыками постановки профессиональных задач, используя достижения экономической, организационной, управленческой, социологической теорий и права; ЗНАТЬ: основную проблематику современных научных исследований, а также передовой практически опыт решения задач по управлению персоналом и в смежных областях УМЕТЬ: анализировать, систематизировать, критически осмысливать результаты научных исследований и передовой практически опыт решения задач по управлению персоналом и в смежных областях ВЛАДЕТЬ: навыками обобщения передового научный практического опыта в контексте решения задач по управлению персоналом и в смежных областях;
ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота	ПК-3.2 Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;	ЗНАТЬ: методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации УМЕТЬ: использовать методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации ВЛАДЕТЬ: навыками совершенствования и применения методов и инструментов администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ СЕМИНАР "АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА"**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.08</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1, 2 курсы, 1, 2, 3 семестры</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет, зачет, зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Научно-исследовательский семинар "Актуальные вопросы кадрового менеджмента" составляет 6 ЗЕТ, 216 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (52 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре);

второй семестр:

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (52 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре);

третий семестр:

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (52 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель – подготовить магистранта как к проведению индивидуальной самостоятельной научно-исследовательской деятельности по управлению персоналом, основным результатом которой является написание и успешная защита выпускной квалификационной работы, так и к проведению научных исследований в составе творческого коллектива, с применением различных передовых практик, технологий поиска и обработки данных при решении управленческих и исследовательских задач.

Задачи:

- ознакомить с актуальными направлениями научных исследований в области экономики труда и управления персоналом;
- развить навыки ведения библиографической работы с привлечением современных информационных технологий и зарубежных баз данных;
- сформировать навыки проведения научно-исследовательской работы по определению объекта и предмета исследования, постановке цели и задачи научно-исследовательской работы, обоснованию актуальности выбранной темы научного исследования, выбору необходимых методов исследования, применению методов статистической обработки экспериментальных данных, анализу результатов и представления их в виде завершенных научно-исследовательских разработок (тезисов докладов, научной статьи, выпускной квалификационной работы);
- подготовить из числа наиболее способных и успешных магистрантов резерв научно - педагогических кадров Самарского университета.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях;	Знать: актуальную проблематику научных исследований, теоретические, методологические проблемы в сфере экономики труда и управления персоналом Уметь: анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях Владеть: навыками критической оценки передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

<p>ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2.1 Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты;</p> <p>ОПК-2.2 Владеет методологическими основами и инновационными подходами к исследованию систем управления персоналом, современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных;</p> <p>ОПК-2.3 Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач;</p>	<p>Знать: методологию и правила написания научных публикаций</p> <p>Уметь: правильно оформить и презентовать полученные результаты исследовательской деятельности</p> <p>Владеть: навыками организации и оценки деятельности по решению управленческих и исследовательских задач;</p> <p>Знать: методологические основы и инновационные подходы к исследованию систем управления персоналом</p> <p>Владеть: современными инструментальными методами сбора, обработки и анализа теоретических и экспериментальных данных;</p> <p>Уметь: формулировать заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных работ</p> <p>Владеть: навыками проведения теоретических и экспериментальных работ с целью решения управленческих и исследовательских задач;</p>
---	---	---



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**НЕЧЁТКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ В ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМАХ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.10</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>организации и управления перевозками на транспорте</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Нечёткое моделирование и управление в транспортных системах составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: формирование теоретических знаний и практических навыков, связанных как с общей методологией, так и с частными аспектами основ моделирования управляемых систем и процессов транспорта, в первую очередь, воздушного, в условиях неопределенности на основе аппарата нечетких множеств и нечеткой логики.

Задачи:

- освоение обучающимися методов нечеткой математики и логики, формирующими один из новых разделов знаний по обработке информации, автоматизации рассуждений, моделированию, исследованию операций управления системами и процессами;

- освоение обучающимися вопросов, связанных с применением методов нечетких вычислений и нечеткой логики для построения моделей транспортных процессов и систем в условиях неопределенности, моделирования логики человека-оператора, управляющего транспортными процессами и системами;

- ознакомление обучающихся с программным обеспечением, предназначенным для применения на этапах проектирования нечетких моделей, систем нечеткого вывода, построении базы нечетких правил и моделировании систем и процессов транспорта, в первую очередь, воздушного.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	<p>знать: задачи в области моделирования и управления транспортными системами и процессами, для решения которых используются нечетко-множественные и нечетко-логические методы и модели;</p> <p>уметь: формировать и анализировать модели нечетко-логического вывода в задачах прогнозирования, принятия решений и оптимизации транспортных систем;</p> <p>владеть: методами построения функций принадлежности нечетких величин на основе обработки мнений экспертов;</p>
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	<p>знать: основные понятия, определения и области применения теории нечетких множеств и нечеткой логики, программные средства для нечеткого моделирования, инструментальные программные среды разработчиков для применения моделей нечетких множеств и нечеткого управления, примеры моделирования для решения задач анализа и оптимизации транспортных систем и процессов.</p> <p>уметь: решать задачи теоретического и прикладного характера, относящиеся к разделам рассматриваемой теории, строить модели систем и процессов, применять программные средства разработки моделей нечеткой логики и моделирования нечетких множеств.</p> <p>владеть: математическим аппаратом теории нечетких множеств, основными принципами решения задач анализа, классификации, прогнозирования и управления транспортными системами и процессами с помощью нечеткого моделирования.;</p>



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.03</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Нормативно-методическое обеспечение образования составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (12 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (52 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: формирование у студентов навыков научно-исследовательской и педагогической деятельности в области проектирования образовательных процессов, реализации стратегий командной работы, оптимизации и совершенствования собственной деятельности.

Задачи:

- ознакомить с основными источниками образовательного права, его структурой и уровнями применения; приоритетными направлениями развития образовательной системы Российской Федерации и принципами государственной политики в сфере образования; локальными нормативными актами образовательного учреждения; требованиями, регулирующими правовое положение участников образовательного процесса;
- раскрыть роль и сформулировать задачи образования в современном обществе, проанализировать условия развития российской системы образования, ее структурные элементы и механизмы взаимодействия;
- ознакомить с основными законодательными актами по вопросам образования, принципами формирования нормативно-методического обеспечения образования в Российской Федерации, структурой и видами нормативных правовых актов, особенностями их использования в образовательной практике высшей школы;
- ознакомить с основами проектирования нормативно-методической документации, обеспечивающей образовательный процесс;
- сформировать навыки командного проектирования образовательных и дополнительных программ;
- сформировать у обучающихся навыки определения методов и технологий командной работы для достижения образовательных целей; применения активных и интерактивных методов обучения на основе образовательных стратегий, индивидуальной и командной работы;
- ознакомить с методами оценки и принципами личностного и профессионального развития субъектов образовательного процесса; результатов обучения и качества образования;
- развить умения по применению научных подходов к управлению образовательными программами;
- сформировать умения по определению стратегии личностного и профессионального развития в системе непрерывного профессионального образования;
- сформировать навыки построения собственного профиля компетенций на основе образовательных, профессиональных стандартов и программ дополнительного образования.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели; УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем; УК-3.3 Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат;	Знать: нормативные основы организации и управления образовательной деятельностью; Уметь: строить собственный компетентностный профиль на основе образовательных, профессиональных стандартов и программ дополнительного образования; Владеть: навыками рефлексии (самоанализа и самооценки) профессиональной деятельности.; Знать: инновационные технологии и методы командного обучения; основы инклюзивного образования; Уметь: применять активные и интерактивные методы обучения на основе образовательных стратегий, индивидуальной и командной работы.; Знать: основы командного проектирования основных и дополнительных образовательных программ (их содержание и структуру); Уметь: применять научные подходы к управлению образовательными программами; Владеть: навыками руководства проектированием основных и дополнительных образовательных программ.;

<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1 Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру;  УК-6.2 Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личностного и профессионального развития;  УК-6.3 Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни;</p>	<p>Знать: нормативно-правовые и методические основы организации образовательной деятельности в сфере образования;  Уметь: определять стратегию личностного и профессионального развития в системе непрерывного профессионального образования.;  Знать: методы оценки и принципы личностного и профессионального развития субъектов образовательного процесса; результатов обучения и качества образования;  Владеть: способами анализа и оценки качества образования.;  Знать: нормативные основы организации и управления образовательной деятельностью;  Уметь: строить собственный компетентностный профиль на основе образовательных, профессиональных стандартов и программ дополнительного образования;  Владеть: навыками рефлексии (самоанализа и самооценки) профессиональной деятельности.;</p>
---	---	---



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.06</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Нормативно-правовое обеспечение кадровой безопасности составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (16 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель учебной дисциплины заключается в приобретении обучающимися навыков научно-исследовательской деятельности в сфере управления кадровой безопасностью организации, а именно применения методов научных исследований при анализе кадровой безопасности организации и разработки мероприятий по управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов на основе нормативных требований, установленных законодательством РФ.

Задачи:

- ознакомить с источниками и видами внешних и внутренних кадровых угроз;
- ознакомить с нормативно- правовыми актами в сфере управления человеческими ресурсами и правовыми основами обеспечения кадровой безопасности организации, заключающимися в применении на практике норм законодательства для решения задач профилактики проблем в области кадровой безопасности;
- сформировать навыки применения научных подходов и результатов научных исследований к оценке актуальности угроз кадровой безопасности, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала;
- сформировать умения анализа успешных практик по соблюдению правовых основ и способов обеспечения кадровой безопасности организации, а также разработки научно-методических рекомендаций по управлению кадровыми угрозами в рамках действующих бизнес-процессов;
- сформировать навыки по разработке нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения с учетом предотвращения кадровых угроз.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
--------------------------------	--	--

<p>ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации</p>	<p>ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну;</p> <p>ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками;</p> <p>ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов ;</p>	<p>Знать: источники и виды угроз кадровой безопасности организации (в том числе в части защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну)</p> <p>Уметь: применять научные подходы к оценке актуальности угроз кадровой безопасности организации;</p> <p>Знать: нормативно- правовые акты в сфере управления человеческими ресурсами и функции системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками</p> <p>Владеть: навыками применения результатов научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала;</p> <p>Знать: правовые основы, регулирующие вопросы кадровой безопасности в сфере социально-трудовых отношений</p> <p>Уметь: на основе научно-методических рекомендаций разрабатывать и внедрять мероприятия по формированию систем кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов;</p>
---	--	--



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ОСНОВЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.03.01</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>курсовая работа, экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Основы кадровой безопасности и управление кадровыми рисками составляет 4 ЗЕТ, 144 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (18 час.);

практические занятия (22 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (57 час.);

самостоятельная работа КРП (9 час. на подготовку, консультирование и защиту курсовой работы);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель: формирование теоретического и практического фундамента для участия в кадровых мероприятиях по формированию и реализации стратегии управления кадровой безопасностью и кадровыми рисками в организации.

Задачи:

- сформулировать общее представление о базовых понятиях, категориях и классификации кадровых рисков в организации; знания об источниках, факторах и условиях возникновения различных видов кадровых рисков и нарушениях в области кадровой безопасности в организации; о методах и способах организации и управления кадровой безопасностью организации;

- ознакомить с требованиями по процессу формирования кадровой политики в области управления кадровой безопасностью и кадровыми рисками управления кадровыми рисками в организации, формированию профиля кадровых рисков; основными задачами и принципами осуществления управленческой деятельности в сфере управления безопасностью организации;

- получить представление о классификации кадровой рисков организации, кадровых мероприятиях по минимизации кадровых рисков и обеспечению кадровой безопасности, методах стратегического, текущего и оперативного контроля кадровой безопасности и методах диагностики и оценки кадровых рисков в организации; технологии управления кадровыми рисками в организации;

- сформировать практические умения и навыки по организации кадровых мероприятий по минимизации кадровых рисков и обеспечению кадровой безопасности организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

*Таблица 1*

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
--------------------------------	--	--

<p>ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий</p>	<p>ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий;  ПК-5.2 Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и технологий;  ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий;</p>	<p>Знать: структуру кадровых рисков, критерии классификации кадровых рисков, признаки процесса управления кадровыми рисками организации  Уметь осуществлять сравнительный анализ методических подходов к управлению кадровыми рисками в работе с персоналом,  Владеть навыками разработки и внедрения мероприятий по обеспечению безопасности компании.;  Знать: направления развития современных концепций управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации;  Уметь разрабатывать стратегии и политику в области управления кадровыми рисками в организации; правильно организовывать кадровую работу с целью обеспечения безопасности компании.  Владеть навыками формирования концепции управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации, разработки методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации.;  Знать: методы и способы организации и управления кадровой безопасностью организации.  Уметь правильно организовывать кадровую работу с целью обеспечения безопасности компании.  Владеть навыками работы с методами оценки эффективности решений по обеспечению кадровой безопасности.;</p>
--	--	--



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ОСНОВЫ КОСМИЧЕСКОЙ ФИЗИОЛОГИИ И МЕДИЦИНЫ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.11</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>физиологии человека и животных</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Основы космической физиологии и медицины составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: Формирование и развитие у обучающихся глубокого понимания сущности и механизмов развития адаптивных физиологических реакций и медицинских аспектов пребывания в условиях космического полета.

Задачи:

1. Характеристика особенностей реакций сенсорных систем на воздействие факторов космического полета;
2. Исследование изменений костно-мышечной системы и регуляции движений в условиях космического полета;
3. Исследование особенностей реакций вегетативных систем на воздействие факторов космического полета;
4. Характеристика психосоциологических изменений в условиях космического полета;
5. Характеристика медицинских аспектов пребывания в космосе.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: научные достижения современной космической физиологии и медицины Уметь: анализировать достижения в области космической физиологии и медицины Владеть: способностью генерировать новые идеи на основе анализа достижений космической физиологии и медицины;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: доступные источники информации в области космической физиологии и медицины Уметь: оценивать проблемную ситуацию на основе доступных источников информации по космической физиологии и медицине Владеть: навыками поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации в области космической физиологии и медицины;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПИСЬМЕННЫЙ ПЕРЕВОД С АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЯХ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.12</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>иностраннных языков и русского как иностранного</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Письменный перевод с английского языка в профессиональных целях составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель - овладение методами письменного перевода с английского языка на русский язык научных и научно-технических текстов по специальности высокой сложности.

Задачи:

- овладение методами письменного перевода с английского языка на русский язык в соответствии с основными требованиями, предъявляемыми к переводу как средству межъязыковой опосредованной коммуникации и межкультурного взаимодействия;

- заложение основ письменного перевода с английского языка на русский язык для профессионального роста и личностного развития в профессиональной деятельности.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.1 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области;	ЗНАТЬ: основные принципы генерирования новых идей на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области на иностранном языке УМЕТЬ: самостоятельно генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области на иностранном языке ВЛАДЕТЬ: навыками генерирования новых идей на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области на иностранном языке ;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	ЗНАТЬ: основные принципы осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода ЗНАТЬ: основные принципы и методы выработки стратегии действий на иностранном языке УМЕТЬ: самостоятельно осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий на иностранном языке ВЛАДЕТЬ: навыками осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода ВЛАДЕТЬ: навыками выработки стратегии действий на иностранном языке ;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИМИДЖ HR-СПЕЦИАЛИСТА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Магистр</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>ФТД.01</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Профессиональный имидж HR-специалиста составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (12 час.);

практические занятия (12 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: формирование у студентов научных представлений о значении профессионального имиджа для успешного развития карьеры в сфере управления персоналом организации.

Задачи:

- познакомить студентов с понятийным аппаратом имиджеологии;
- рассмотреть модели, структуру и этапы формирования профессионального имиджа;
- определить особенности имиджа HR-специалиста в профессиональной среде;
- показать связь профессионального имиджа HR-специалиста и имиджа организации

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации ;	ЗНАТЬ: методы, теории, инструменты управления межличностными отношениями, этическим регулированием деятельности организаций; УМЕТЬ: уметь выбирать оптимальные методы и технологии управления межличностными отношениями, поддерживающими комфортный морально-психологический климат в организации; ВЛАДЕТЬ: навыками сопоставления и оценки эффективности методов управления межличностными отношениями для создания комфортного морально-психологического климата в организации.;
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Управляет своей деятельностью и совершенствует ее, используя методы самооценки и принципы личного и профессионального развития; УК-6.3 Реализует траекторию саморазвития на основе образования в течение всей жизни;	ЗНАТЬ: теоретические и методологические подходы к анализу методов самооценки и принципы личного и профессионального развития; УМЕТЬ: формулировать принципы, цели личного и профессионального развития, используя методы самооценки; ВЛАДЕТЬ: навыками управления и совершенствования своей деятельности в целях личного и профессионального развития, с использованием методов самооценки; ВЛАДЕТЬ: навыками управления и совершенствования своей деятельности в целях личного и профессионального развития, с использованием методов самооценки.;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.02.02</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Профилактика профессионального стресса составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (16 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (48 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: формирование теоретического и практического фундамента для участия в кадровых мероприятиях по формированию и реализации методов, технологий и программ по управлению профессиональными стрессами руководителей и работников организации.

Задачи:

- сформулировать общее представление о базовых понятиях, категориях и классификации стресс-факторов профессиональных стрессов в современной организации, причинах повышения уровня профессионального стресса в трудовом коллективе; принципах формирования команды; особенностях распределения ролей в команде; особенностях команды как организационной структуры;

- ознакомить с причинами и факторами возникновения профессионального стресса, стратегиями поведения в конфликтных и стрессовых ситуациях; методами реализации кадровых мероприятий по управлению профессиональными стрессами в организации; методами системы стратегического, текущего и оперативного контроля в области стратегий управления профессиональными стрессами в организации.

- сформировать практические умения и навыки управления межличностными отношениями, формирования комфортного морально-психологического климата в организации; организовывать работу команды, осуществлять руководство по эффективному поведению в стрессовых ситуациях; анализировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения; применять основные методы и стратегии профилактики профессиональных стрессов в организации

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации ;	Знать методы, способы и инструменты управления персоналом классификацию конфликтов и стрессов в организации, факторы и условия возникновения конфликтов в трудовом коллективе.  Уметь определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения; применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации  Владеть методами реализации кадровых мероприятиях по управлению конфликтами и стрессами в организации;
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем;	Знать нормы этики делового общения; методы профилактики профессионального стресса персонала организации  Уметь организовывать работу персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;  Владеть методами разрешения конфликтных ситуаций в команде, технологиями сплочения группы для повышения ее эффективности;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.13</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>теории и технологии социальной работы</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Профилактика синдрома профессионального выгорания составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель:

формировать у обучающихся способность применять принципы и способы профилактики в профессиональной деятельности в процессе решения задач

Задачи:

- изучить способы предупреждения и профилактики личной профессиональной деградации, профессиональной усталости, профессионального «выгорания» ;

- развить умение выбирать средства психогигиены и психопрофилактики с целью предупреждения личной профессиональной деградации, профессиональной усталости профессионального «выгорания» владеть: навыками предупреждения

личной профессиональной деградации, профессиональной усталости профессионального «выгорания»;

- формировать навыки предупреждения

личной профессиональной деградации, профессиональной усталости профессионального «выгорания»;

-конкретизировать средства рациональной организации документооборота в социальной службе в контексте целей и задач психогигиены труда бакалавра социальной работы

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: научные достижения профессиональной предметной области; Уметь: анализировать научные достижения; Владеть: генерированием новых идей;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: доступные источник информации; Уметь: осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; Владеть: вариантами решения поставленной проблемной ситуации;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.06</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>теории и методики профессионального образования</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Психологические технологии управления персоналом составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (12 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (50 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цели: формирование у студентов знаний и овладение достаточным уровнем практических компетенций в осуществлении психологических технологий в управлении персоналом.

Задачи: ознакомление студентов с теоретическими основами психологических технологий в управлении персоналом; формирование у студентов общего представления об основных психологических технологиях, приемах и методах в управлении персоналом; формирование основных навыков реализации психологических технологий в управлении персоналом.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права;	Знать: понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права Уметь: ставить профессиональные задачи Владеть: способами решения профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права;
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Способен создавать проектные команды, осуществлять руководство проектной и процессной деятельностью в сфере управления персоналом;	Знать: механизмы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации Уметь: создавать проектные команды Владеть: способами проектирования организационных изменений;

<p>ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации</p>	<p>ПК-1.2 Проводит диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений;  ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации ;</p>	<p>Знать:  диагностические методы систем мотивации и стимулирования персонала  Уметь:  проводить диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений  Владеть:  корректирующими способами для повышения эффективности работы структурных подразделений;  Знать:  оптимальные методы управления межличностными отношениями  Уметь:  выбирать и применять оптимальные методы управления межличностными отношениями  Владеть:  способами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации;</p>
---	---	---



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПСИХОЛОГИЯ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.14</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>социальной психологии</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Психология субъективного благополучия составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель дисциплины предполагает изучение общих научных подходов современной психологической науки к психологическому благополучию и счастью,

обучение оцениванию своего психологического благополучия в, в том числе в профессиональной, в краткосрочной и долгосрочной перспективе, знакомство со способами повышения психологического благополучия и уровня счастья.

Задачи курса:

1. Ознакомление обучающихся с содержанием базовых понятий, характеризующих состояния психологического благополучия и счастья.

2. Формирование умений и навыков субъективной оценки своего психологического благополучия.

3. Формирование способности к использованию методов регуляции психологического благополучия и повышения уровня счастья.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: современные концепции и исследования в сфере субъективного благополучия, счастья, потоковых состояний, их влияния на личностное и профессиональное развитие. Уметь: сопоставлять элементы социальной среды и внутренних состояний как факторы психологического благополучия, проектировать и проводить метааналитические исследования психологического благополучия. Владеть: эффективными методами и способами регуляции психологического благополучия в целях повышения эффективности в своей профессиональной деятельности. ;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: объективные и субъективные факторы психологического благополучия и счастья, влияющие на эффективность профессиональной деятельности. Уметь: выработать стратегию действий с учетом психологического благополучия в проблемных ситуациях. Владеть: навыками сохранения психологического благополучия в рамках профессиональной деятельности на основе критического анализа проблемных ситуаций. ;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПСИХОЛОГИЯ ЭТНИЧЕСКОЙ И МЕЖКУЛЬТУРНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ И АДАПТАЦИИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.16</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>социальной психологии</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Психология этнической и межкультурной социализации и адаптации составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель дисциплины "Психология этнической и межкультурной социализации и адаптации" предполагает формирование у обучающихся общих научных представлений об этнических особенностях психики людей, об этноидентичности как результата социализации, адаптации и идентификации с этносом; этническом содержании сознания как целостной системы отношений и установок, возникших в результате исторического развития этнической общности; закономерностях формирования и функциях национального самосознания; социальной категоризации как когнитивном процессе; основных теориях и подходах к проблеме этноидентичности личности.

Задачи:

- усвоение теоретических основ психологических закономерностей этнической детерминации личности на разных этапах развития человеческой цивилизации и истории, особенностей формирования и актуализации этнической идентичности на индивидуально-личностном уровне;

- формирование умений и навыков анализа этнокультурной вариативности социализации и адаптации личности, универсальных и культурно-специфичных аспектов общения в культурном и межкультурном контекстах;

- применять основные положения и методы научного психологического исследования при решении социальных и профессиональных задач; при разработке профессиональных проектов с учетом психологических закономерностей развития и трансформации этнической идентичности, стратегии ее поддержания.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области;	Знать методы изучения психологических аспектов формирования этнической идентичности, этнических стереотипов, предубеждений, межгруппового восприятия в межэтнических отношениях. Уметь применять навыки сотрудничества в межкультурной сфере отношений, использовать способы и приемы формирования личной, межкультурной и межэтнической толерантности. Владеть культурой психологического мышления; культурой преодоления этноцентрической позиции.;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать механизмы, условия формирования этноидентичности, этнические детерминанты развития психики индивидуального и коллективного субъекта, социализации личности. Уметь анализировать психологическую информацию этнического и кросс-культурного содержания. Владеть методами этнического и кросс-культурного исследования, выработки аргументированной позиции при анализе проблем этнического и кросс-культурного содержания.;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАКТИКИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.07</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 4 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Развитие законодательства и практики его применения в управлении персоналом составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

четвертый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель изучения дисциплины «Развитие законодательства и практики его применения» заключается в формировании правовой компетентности в сфере управления персоналом.

Основные задачи дисциплины:

- изучение основных правовых категорий в сфере управления персоналом;
- овладение умениями ориентироваться в системе законодательства и навыками самостоятельного принятия решений по использованию правовых норм в профессиональной деятельности;
- формирование навыков разработки нормативных документов в сфере управления персоналом

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Осуществляет постановку профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права;	Знать: понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права Владеть: навыками постановки профессиональных задач; понятийным аппаратом экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права Уметь: ставить и решать профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права;
ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам	ПК-4.1 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами;	Знать: современные концепции управления человеческими ресурсами. Уметь: планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала. Владеть: навыками стратегического развития персонала.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
СИСТЕМА БЕЗОПАСНОСТИ КОМПАНИИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.07</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Система безопасности компании составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель: развитие навыков участия в мероприятиях по анализу состояния структурных элементов комплексной системы безопасности компании.

Задачи: обеспечение понимания сущности и структуры системы безопасности компании; приобретение необходимых навыков для участия в организации комплексной системы безопасности компании на всех этапах работы с персоналом; применение управленческих навыков для развития системы безопасности.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

*Таблица 1*

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
--------------------------------	--	--

<p>ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации</p>	<p>ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну;</p> <p>ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками;</p> <p>ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов ;</p>	<p>Знает: основные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании.</p> <p>Владеть: навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности.;</p> <p>Уметь: проводить анализ и оценку кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований.;</p> <p>Знать: сущность и специфику системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации в рамках системы безопасности компании и подсистемы кадровой безопасности.;</p>
---	--	--



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.02</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Целью освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является формирование системного мышления в области побуждения человека к труду и практической подготовки к управлению мотивацией и развитию систем стимулирования труда

Задачи: приобретения знаний о сущности систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, классических и современных теорий мотивации, структуре и механизмах мотивации и стимулирования; овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулирования труда; приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.2 Проводит диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений;	ЗНАТЬ: сущность и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом; УМЕТЬ: выявлять проблемы в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации; ВЛАДЕТЬ: навыками разработки рекомендаций по устранению проблем в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития ;	ЗНАТЬ: теоретические аспекты разработки политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности с учетом факторов внешней и внутренней среды; УМЕТЬ: проводить анализ системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; ВЛАДЕТЬ: навыками разработки программы мотивации и стимулирования трудовой деятельности с учетом факторов внешней и внутренней среды;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.09</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Современные концепции управления человеческими ресурсами составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (44 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель: формирование у обучающихся понимания глобального характера современной концепции управления человеческими ресурсами в организации, отражающей поиски наиболее рациональных направлений создания высокоэффективных систем реализации трудового потенциала.

Задачи:

- проследить путь становления концептуального признания экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов;
- изучить теоретические, методологические проблемы в области формирования системы управления персоналом организации, зарубежный опыт и управление персоналом в международных организациях;
- сформировать навыки разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом;
- научиться выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;
- изучить концептуальные основы осуществления анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях;	Знать: передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях. Уметь: анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях. Владеть навыками определения актуальной проблематики научных исследований.;
ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам	ПК-4.1 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами;	Знать: современные концепции управления человеческими ресурсами. Уметь: планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала. Владеть: навыками стратегического развития персонала.;

<p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>УК-1.1 Критически анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя её составляющие и связи между ними;          УК-1.3 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода;</p>	<p>Знать: методологию анализа проблемных ситуаций. Уметь: критически анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.;          Владеть: навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.;</p>
--	--	--



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Магистр</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>ФТД.02</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Современные тенденции рынка труда составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (12 час.);

практические занятия (12 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель дисциплины "Современные тенденции рынка труда" состоит в формировании и исистематизации представлений о состоянии и динамике развития рынка труда, его отражение в основах кадровой политики организации.

Задачи:

- углубление знаний об основах кадровой политики организации, в том числе о принципах формирования целей, задач, стратегии ее развития;
- развитие представлений о стратегических направлениях кадровой политики;
- развитие навыков систематизации данных о состоянии и развитии рынка труда;
- совершенствование навыков конструирования целей и направлений профессионального развития исходя их запросов рынка труда, работодателя, наемного работника.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития ;	ЗНАТЬ: теоретические основы кадровой политики организации, цели, задачи, стратегии ее развития в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития УМЕТЬ: разрабатывать стратегические цели и направления концепции управления персоналом ВЛАДЕТЬ: навыками конструирования стратегии управления персоналом, цели, задачи кадровой политики организации;
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру;	ЗНАТЬ: основные подходы к построению стратегии профессионального развития, принципы проектирования профессиональной карьеры УМЕТЬ: определять этапы профессионального развития ВЛАДЕТЬ: навыками конструирования профессионального развития, проектирования карьеры.;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
СТАНДАРТИЗАЦИЯ И МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.16</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Стандартизация и менеджмент качества составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

второй семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (46 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Изучение студентами теоретических основ управления качеством, основных принципов и практических методов/способов управления качеством в системе управления персоналом.

Важнейшей целью курса также является приобретение студентами навыков применения изученной концепции на практике при решении конкретных бизнес-ситуаций.

Задачи:

- приобретение в рамках освоения теоретического и практического материала знаний в области теоретических основ обеспечения качества и управления качеством в профессиональной сфере,

- формирование умений и навыков применять полученные знания к разработке и внедрению систем качества в соответствии с международными стандартами ИСО, характеризующими определенный уровень сформированности целевых компетенций.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Формирует, анализирует результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом и принятия обоснованных организационно-управленческих решений;	Знать: сущность научной проблемы и научной задачи; нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования; особенности своей будущей профессии. Уметь: осуществлять подбор и проводить анализ научной информации; ставить задачи для научного исследования на основе анализа научной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их. Владеть: навыками проведения конкретных научных исследований в рамках работ по научным темам; навыками грамотного изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); способностью аргументированно защищать и обосновывать полученные результаты исследований.;
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.2 Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности;	Знать: этапы, инструменты и методы принятия организационно-управленческих решений, принципы регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений, основные стратегии принятия решений по управлению персоналом. Уметь: применять знания по организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в сфере управления персоналом, находить оптимальные организационно-управленческие решения, применять методы принятия решений в управлении персоналом. Владеть: навыками использования формализованных и неформализованных методов принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом, методиками оценки эффективности управленческих решений, способами и инструментами корректировки принимаемых управленческих решений.;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО БИЗНЕСА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.17</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>экономики</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Стратегии устойчивого бизнеса составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: сформировать у обучающихся целостное профессиональное представление об основах устойчивого развития экономики, способность разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках с учетом эффективного управления природными ресурсами, способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада в соответствии с тематикой дисциплины.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение мировых тенденций в области построения устойчивой экономики и глобальных вызовов в современном мире, государственного регулирования устойчивой экономики, стратегий поведения экономических агентов на различных рынках с учетом эффективного управления природными ресурсами;
- приобретение умений разрабатывать стратегии поведения экономических агентов внедрении элементов экономики замкнутого цикла;
- формирование навыков разработки стратегии поведения экономических агентов с учетом вопросов потребления и механизмов финансирования в условиях устойчивого развития экономики;
- формирование механизма, запускающего необратимый процесс положительной трансформации организации;
- четкое представление об устойчивом развитии организации по установлению долгосрочных целей в контексте экологических, социальных и экономических тенденций.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: научные достижения профессиональной предметной области; Уметь: анализировать научные достижения профессиональной предметной области; Владеть: опытом генерирования новых идей на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области.;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: методы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации в сфере устойчивого развития на основе доступных источников информации; Уметь: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций в области анализа и управления устойчивым развитием; Владеть: навыками выработки стратегии действий по управлению устойчивым развитием на основе критического анализа проблемных ситуаций.;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.18</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>общего и стратегического менеджмента</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Тайм-менеджмент профессиональной карьеры и личностного роста составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель изучения дисциплины «Тайм-менеджмент профессиональной карьеры и личностного роста»: сформировать и развить знания, умения и навыки, необходимые выпускнику, освоившему настоящую программу магистратуры, для осуществления организационно-управленческого вида профессиональной деятельности, а также обеспечивающие решение профессиональных задач по управлению организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Задачей данной дисциплины является вооружение обучающихся знаниями о сущности и типах управления временем, принципах и способах управления временным ресурсом для более успешного осуществления профессиональной деятельности.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знает: теоретические аспекты формирования рационального распределения фонда рабочего времени организации; Умеет: классифицировать и структурировать проблематику личной и корпоративной эффективности; Имеет опыт: выстраивания личной траектории профессионального развития;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знает: основные составляющие элементы тайм-менеджмента; Умеет: выявлять и устанавливать базовые взаимосвязи между элементами тайм-менеджмента; Имеет опыт: применения техник тайм-менеджмента к решению проблемы нерационального использования времени;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ. УПРАВЛЕНИЕ**  
**ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.11</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Теории организации и организационного проектирования. Управление организационной культурой составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (20 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (44 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: приобретение общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих сопровождать и контролировать процессы формирования, внедрения и развития организационной культуры предприятия.

Задачи дисциплины:

- обосновать необходимость своевременного управленческого воздействия на организационную культуру с учётом возникающих при этом проблем и возможных путей их решения;

- выявить факторы внешней и внутренней среды, формирующие организационную культуру, а так же функции, выполняемые организационной культурой.

- освоить методы изучения, диагностики, консалтинга и аудита организационной культуры в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;

- определить роль лидера/руководителя в формировании, внедрении и развитии организационной культуры;

- сформировать навыки управления организационной культурой, выстраивания коммуникационной среды организации, поддержания морально-психологического климата, профилактики профессионального выгорания.

- сформировать навыки обоснования и внедрения программ развития и изменения организационной культуры с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты;	Знать: о социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностях представителей тех или иных социальных общностей Уметь: работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия Владеть: в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.2 Разрабатывает рекомендации по формированию и внедрению стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;	Знать: основные направления развития современной концепции управления персоналом в условиях глобализации, диджитализации и инновационного развития экономики Уметь: диагностировать и структурировать проблемы организации, а также применять на практике теоретические принципы, методы и модели управления человеческими ресурсами Владеть: умением анализировать, предупреждать и разрешать ситуации, которые могут привести к конфликту интересов в трудовом коллективе, а также современными методами управления персоналом;

<p>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>ОПК-4.3 Владеет навыками руководства подразделением организации и способен проектировать организационные изменения ;</p>	<p>Знать: систему методов организационного проектирования, этапы становления и развития теории организации, сущность организационного проектирования социально – экономических систем</p> <p>Уметь: применять методологию проектирования производственной системы и системы управления организацией, рассчитывать экономическую и социальную эффективность результатов организационного проектирования</p> <p>Владеть: методами анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом, технологиями внедрения результатов оргпроектирования и методами расчета затрат на управление организацией и ее персоналом и разработку организационного проекта;</p>
---	---	---



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.15</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>экзамен</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Теория и практика кадровой политики государства и организации составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (20 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (44 час.);

контроль (Экзамен) (36 час.).

Цель: формирование теоретического и практического фундамента для участия в кадровых мероприятиях по формированию и реализации кадровой политики на уровне государства и организации.

Задачи:

- сформулировать общее представление о принципах и методах формирования и реализации кадровой политики на уровне государства и организации; механизме формирования государственной кадровой политики и этапов ее разработки на уровне организации;

- ознакомить с требованиями по процессу формирования кадровой политики и этапов ее разработки на уровне организации с учетом системы управления кадровыми рисками; с приоритетными направлениями практического использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации кадровой политики государства и организации.

- получить представление о классификации кадровой политики организации, кадровых мероприятиях по минимизации кадровых рисков и обеспечению кадровой безопасности; о методах стратегического планирования, формирования и развития человеческих ресурсов; о методиках оценки макроэкономической среды и воздействия её на развитие трудовых ресурсов региона и конкретной организации.

- сформировать практические умения и навыки по принятию управленческих решений по формированию и реализации кадровой политики организации, организации кадровых мероприятий по минимизации кадровых рисков и обеспечению кадровой безопасности, оказанию консультативной помощи руководителям в этом процессе; навыки оценки трудового потенциала организации.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты;	Знать методы, способы и инструменты управления персоналом. Уметь организовывать работу персонала структурного подразделения; анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров; работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом. Владеть методами и инструментами управления персоналом; технологиями кадровой политики организации.;

<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.1 Формирует, анализирует результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом и принятия обоснованных организационно-управленческих решений;  ОПК-3.2 Разрабатывает рекомендации по формированию и внедрению стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде;  ОПК-3.3 Обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации и оценивает их социальную и экономическую эффективность;</p>	<p>Знать методологию и технологию работы с научными исследованиями для разработки стратегии, политик и технологией управления персоналом.  Уметь анализировать результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом;  Владеть методами разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом.;  Знать методы оптимизации управления персоналом в организации.  Уметь применять методы оперативного управления персоналом организации; подразделения.  Владеть методами разработки рекомендаций по формированию и внедрению стратегий, политик и технологий управления персоналом.;  Знать технологию внедрения стратегий и политик управления персоналом.  Уметь внедрять стратегию по управлению персоналом; .  Владеть методами разработки проектных предложений и мероприятий по эффективной работе персонала.;</p>
<p>ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации</p>	<p>ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития ;</p>	<p>Знать политику управления персоналом организации; цели, стратегия развития и бизнес-план организации; методы анализа количественного и качественного состава персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала  Уметь определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда; составлять планы деятельности структурного подразделения организации  Владеть методами и инструментами реализации кадровой политики организации; владеть методами стратегического управления персоналом.;</p>



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.19</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>производства летательных аппаратов и управления качеством в машиностроении</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Технологии и методы повышения производительности труда составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Целью изучения дисциплины «Технологии и методы повышения производительности труда» является формирование у обучающихся знаний технологий и методов повышения производительности труда, умений применять технологии и методы повышения производительности труда, навыков внедрения и использования технологий и методов повышения производительности труда.

Задачи: приобретение знаний, необходимых для повышения производительности труда на предприятии.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знает технологии и методы повышения производительности труда Умеет применять комплексную программу повышения операционной эффективности и производительности труда. Имеет навык внедрения и использования методов, моделей, программных продуктов повышения производительности труда ;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знает методы разработки и реализации программных решений проблемных ситуаций. Умеет применять методы критического анализа для решения проблем повышения операционной эффективности Имеет навык решать задачи повышения производительности труда; ;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.20</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>социальных систем и права</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Управление интеллектуальной собственностью на высокотехнологичных предприятиях составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель изучения дисциплины состоит в формировании и развитии системы знаний об управлении интеллектуальной собственностью на высокотехнологичных предприятиях, умений ориентироваться в системе права интеллектуальной собственности и навыков организации и осуществления патентных исследований.

Основные задачи дисциплины:

- изучение правового регулирования отдельных объектов интеллектуальной собственности; основ процесса управления интеллектуальной собственностью; основ патентования; форм и этапов коммерциализации объектов ИС;
- овладение умениями проведения патентных исследований по проводимым научно-исследовательским работам; формирования материалов и заявки для оформления патентов; создавать тексты профессионального назначения для публикации научных статей и для получения патентов по результатам теоретических и экспериментальных исследований, для подготовки технического задания; координировать по отдельным направлениям научно-исследовательскую деятельность;
- формирование навыков организации и проведения патентных исследований по изготавливаемым продуктам и разрабатываемым технологиям;
- развитие у обучающихся исследовательских качеств, способностей к самостоятельной научной работе и к работе в составе научного коллектива; повышение уровня мировоззренческой и методологической культуры.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знает: основные теоретические конструкции дисциплины; современное состояние научных достижений профессиональной сферы деятельности Умеет: определять необходимость проведения научного исследования в процессе профессиональной деятельности. Владеет навыками: патентной аналитики.;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знает: основы процесса управления интеллектуальной собственностью. Умеет: разрабатывать стратегии управления разными объектами интеллектуальной собственностью. Владеет навыками: использования информационных ресурсов с целью решения поставленной задачи;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
УПРАВЛЕНИЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫМИ ПРОЕКТАМИ И КОМАНДАМИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.02</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Управление междисциплинарными проектами и командами составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (10 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (52 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: изучение теоретических основ лидерства и управления командами различного типа, формирование практических навыков командообразования и организации эффективного внутригруппового взаимодействия

Задачи:

- формирование системы понятий, отражающих сущность и основные характеристики тимбилдинга;
- овладение актуальными практическим инструментами тимбилдинга для обеспечения кадрового потенциала организации любого вида экономической деятельности, интеграции функций ее оперативного управления и перспективного развития;
- приобретение практических навыков ведения эффективных внутригрупповых коммуникаций, управления командой с учетом ее особенностей и специфики деятельности конкретной организации;
- формирование интереса обучающихся к организации командной деятельности с целью личностного и профессионального развития ее участников; установки на ознакомление с опытом коллег, комплексный анализ результатов групповой деятельности;
- формирование готовности обучающихся занимать лидерскую позицию.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Разрабатывает концепцию проекта в условиях обозначенной проблемы; УК-2.2 Управляет ходом реализации проекта на этапах его жизненного цикла с учетом действующих норм и правил; УК-2.3 Проводит оценку и анализ результативности проекта и корректирует процесс его осуществления;	ЗНАТЬ: важнейшие принципы, функции и методы управления проектами. УМЕТЬ: определять цели, предметную область и структуры проекта, планировать процесс его реализации и управления. ВЛАДЕТЬ: навыками применения средств проектной деятельности.; ЗНАТЬ: содержание этапов планирования проектной деятельности. УМЕТЬ: определять круг задач в рамках работы над проектом и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений ВЛАДЕТЬ: специальной терминологией управления проектами; ЗНАТЬ методы оценки и анализа результативности проекта; УМЕТЬ выделять критерии и рассчитывать показатели, отражающие результативность проекта ВЛАДЕТЬ навыками осуществления корректирующих мероприятий для достижения целевых ориентиров проекта;;

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели; УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем; УК-3.3 Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат;</p>	<p>ЗНАТЬ: закономерности, принципы и технологии тимбилдинга УМЕТЬ: выявлять проблемы организации командной работы в процессе профессиональной деятельности, определить методы их преодоления ВЛАДЕТЬ: навыками успешных практик разрешения конфликтных ситуаций в ходе групповой работы в процессе своей профессиональной деятельности; ЗНАТЬ: основы планирования профессиональной траектории развития команды УМЕТЬ: устанавливать приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста в процессе командной работы ВЛАДЕТЬ: навыками оценки и учета индивидуальных характерологических особенностей, мотивов, намерений и состояний людей с целью адекватного распределения командных ролей для достижения поставленной цели; ЗНАТЬ содержание и сущность основных функций управления, методы и процедуры их реализации; УМЕТЬ формировать систему управления проектом, распределять функции, полномочия и ответственность; ВЛАДЕТЬ навыками построения системы управления проектом, распределения функций, полномочий и ответственности на основе делегирования;;</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1 Анализирует и осуществляет оценку особенностей различных культур и наций; УК-5.2 Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии; УК-5.3 Обеспечивает толерантную среду для участников межкультурного взаимодействия с учетом особенностей этнических групп и конфессий;</p>	<p>ЗНАТЬ специфику взаимодействия людей различных культур и наций в междисциплинарных проектах и командах; УМЕТЬ организовать эффективное взаимодействие людей различных культур и наций в междисциплинарных проектах и командах; ВЛАДЕТЬ навыками оценки и учета национальных и культурных особенностей для адекватного распределения командных ролей;; ЗНАТЬ основные методы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии УМЕТЬ применять методы преодоления коммуникативных барьеров и минимизации рисков при межкультурном взаимодействии ВЛАДЕТЬ навыками диагностики возникновения коммуникативных барьеров и методами оценки рисков, возникающих при межкультурном взаимодействии; ЗНАТЬ алгоритмы управления трудовыми коллективами; современные инструменты формирования команды УМЕТЬ организовать работу коллектива; налаживать конструктивный диалог; аргументировано убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения ВЛАДЕТЬ: современными инструментами формирования команд; процедурами определения линии поведения личности; толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p>



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.21</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Управление персоналом составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цели: сформировать у обучающихся системное представление о природе управления персоналом, как отрасли научного знания и формы социальной и профессиональной практики, а также развить основы технологической культуры управления персоналом как фактора повышения качества профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся понимание действия закономерностей и принципов управления персоналом в организации их взаимосвязи с деятельностью организации;
- сформировать знаний, навыки и умения, необходимые для будущей профессиональной деятельности и дальнейшего самообразования как руководителей и специалистов организаций различного типа;
- ознакомить с технологиями организационного проектирования и управления персоналом и их прогнозирования как динамических и сложноорганизованных процессов.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «Управление персоналом»; закономерности, принципы и технологические параметры процесса управления персоналом; условия, факторы, феноменальность технологической культуры управления персоналом и механизм ее взаимосвязи с деятельностью организации; Уметь: анализировать процессы и проблемы практики управления персоналом, находить пути их эффективного разрешения в управленческой практике; проектировать и осуществлять практическую реализацию прогнозируемого развития организации; Владеть: инструментами общения с людьми различного управленческого опыта и поведения, объективного к ним отношения, понимания и оценки.;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: основы организационного и кадрового проектирования состояния, направленности и динамики развития процессов управления персоналом, систему критериев и оценки их эффективности; технологические основы нововведений в области управления персоналом в организации; Уметь: использовать организационный опыт для повышения качественных показателей профессиональной деятельности и корпоративной культуры организации; Владеть: инструментами взаимодействия с должностными лицами учреждений по управленческой и профессиональной проблематике деятельности коллективов и отдельных сотрудников.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
УПРАВЛЕНИЕ СТРУКТУРНЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.17</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Управление структурными подразделениями организации составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

первый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (20 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (80 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Целью дисциплины является формирование знаний в области управления структурными подразделениями организации, развития умений по проектированию структурных подразделений, закрепление навыков в области управленческой деятельности, обоснованно и аргументированно принимать управленческие решения в отношении формы, содержания, стиля, структурных подразделений различных организаций.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний в области управления структурными подразделениями организации;
- развитие умений по проектированию структурных подразделений, проводить анализ и оценку деятельности структурных подразделений, применять методы, модели, механизмы для повышения эффективности деятельности структурных подразделений, способности брать на себя ответственность;
- закрепление навыков в области управленческой деятельности, обоснованно и аргументированно принимать управленческие решения в отношении формы, содержания, стиля, структурных подразделений различных организаций.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.3 Владеет навыками руководства подразделением организации и способен проектировать организационные изменения ;	Знать: теорию проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации. Уметь: использовать знания в области проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации. Владеть: навыками проектирования организационных изменений, методы и приемы руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.;
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели; УК-3.2 Организует работу команды, осуществляет руководство, способствует конструктивному решению возникающих проблем; УК-3.3 Делегирует полномочия членам команды, распределяет поручения и оценивает их исполнение, дает обратную связь по результатам, несет персональную ответственность за общий результат;	Знать: этапы разработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели. Уметь: применять знания по разработке стратегии командной работы для достижения поставленной цели. Владеть: навыками управления разработкой стратегии командной работы для достижения поставленной цели.; Знать: приемы, методы организации работы команды, элементы руководства, способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем. Уметь: применять приемы, методы организации работы команды, элементы руководства, способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем. Владеть: навыками организации работы команды, руководства, применяя способы воздействия на командную работу, с целью конструктивного решения возникающих проблем.; Знать: сущность, потребность делегирования полномочий, распределения полномочий, способы оценки исполнения, виды обратной связи, понимание ответственности за результат команды. Уметь: применять делегирование и распределение полномочий, проводить оценку исполнения поручений, устанавливать обратную связь, брать на себя ответственность за конечный результат команды. Владеть: навыками делегирования и распределения полномочий, оценки исполнения поручений, управления обратной связи, нести ответственность за конечный результат команды.;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ФОРСАЙТ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ИССЛЕДОВАНИЯ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.22</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Форсайт: теория, методология, исследования составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель - изучение теоретических основ форсайт-исследования: истории, методологии, принципов, типологии и классификации, формирование практических навыков участия в форсайт-проектах и сессиях, умений по применению форсайт-технологий и разработке продуктов стратегического развития научных областей, организаций, территорий.

Задачи:

–изучение системы понятий, отражающих сущность и основные характеристики форсайта;

–изучение актуальных практик применения форсайт-исследований в России;

–формирование умений классификации форсайт-методов, типов форсайт-сессий;

–приобретение умений выполнения командных ролей в ходе проведения форсайт-сессий;

–приобретение умений применения современных форсайт-технологий для решения проблемных ситуаций;

–приобретение практических умений разработки и содержательной аргументации стратегии развития на основе системного подхода и форсайт-метода;

–приобретение практических навыков разработки продуктов форсайт-проектов: прогнозов, рекомендаций, сценариев, исследовательских приоритетов, технологических «дорожных карт»;

–овладение навыками генерирования новых идей на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с целью разработки стратегий развития и способов их достижения.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: теорию, основные понятия, методологию, принципы и типологии форсайт-метода. Уметь: применять форсайт-технологии для решения проблемных ситуаций. Владеть: навыками разработки дорожных карт и иных планово-прогнозных документов на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области; генерирования новых идей в практической деятельности и в профессиональной предметной области.;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: принципы, функции и направления применения форсайт-метода для поиска вариантов решения проблемной ситуации; Уметь: вырабатывать стратегию действий в проблемной ситуации на основе методологии форсайт-метода; выполнять командные роли в ходе проведения форсайт-сессий; Владеть: навыками аргументированного выбора технологии форсайта на основе доступных источников информации.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООБРАЗОВАНИЯ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.23</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>теории и методики профессионального образования</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Цифровые компетенции профессионального самообразования составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Целью изучения дисциплины «Цифровые компетенции профессионального самообразования» является формирование у обучающихся теоретических и практических знаний, навыков и умений в области педагогики средствами цифровых технологий.

Задачи:

- овладеть цифровыми средствами и инструментами по созданию и использованию цифровой образовательной среды;
- изучить мировые тенденции в сфере цифровизации образования;
- повысить личную эффективность в профессиональной и педагогической деятельности при использовании цифровых технологий;
- овладеть цифровой грамотностью.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области;	знать: основные научные подходы современного использования цифровых средств обучения, методы критического анализа их эффективности, методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач уметь: оценивать условия и проблемы формирования системного мышления владеть: навыками выбора цифровых средств для решения научных и профессиональных задач, технологиями планирования профессиональной деятельности; цифрового взаимодействия с внешней средой в ходе научной деятельности.;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	знать: систему научных понятий и терминов, связанных с методикой использования цифрового контента в учебном процессе уметь: оценивать и анализировать результативность использования цифрового контента в учебном процессе владеть: организовать свою деятельность в ходе учебных занятий, в их самостоятельной работе с использованием различных способов цифрового контента;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.19</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Цифровые технологии в управлении персоналом составляет 2 ЗЕТ, 72 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

лабораторные работы (10 час.);

практические занятия (10 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (44 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: получение профессиональных знаний и практических навыков использования цифровых технологий в управлении персоналом.

Задачи: изучение принципов организации цифровой инфраструктуры компании, формирование навыков работы с программным обеспечением в области управления персоналом организации; изучение стандартов цифровых технологий.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Понимает практические и методические возможности инструментария информационных технологий и программных средств; ОПК-5.2 Предметно использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач; ОПК-5.3 Умеет внедрять и обеспечивать методическую поддержку использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач;	Знать: практические и методические возможности инструментария информационных технологий и программных средств. Уметь: применять инструментарий информационных технологий и программных средств в соответствии с их возможностями. Владеть: навыками работы в инструментарии информационных технологий и программных средств.; Знать: предметные возможности современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач. Уметь: выбирать современные информационные технологии и программные средства при предметном решении профессиональных задач. Владеть: навыками предметного использования современных информационных технологий и программных средств при решении задач.; Знать: методические основы использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач. Уметь: обеспечивать методическую поддержку использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач. Владеть: навыками внедрения современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач.;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.04.02</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 4 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Экономико-правовое обеспечение безопасности организации составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

четвертый семестр:

лекционная нагрузка (10 час.);

практические занятия (20 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (76 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: формирование у студентов знаний об основных положениях концепции и государственной стратегии экономической безопасности России и механизма ее обеспечения.

Задачи дисциплины:

- ознакомить с местом экономической безопасности в процессе работы организации;
- ознакомить с ключевыми понятиями в области экономической безопасности, ее критериями, показателями и видами;
- сформировать компетенции по обеспечению экономической безопасности.
- ознакомить с различными подходами к пониманию сущности экономической безопасности.
- ознакомить с проблематикой различных уровней экономической безопасности (мировой экономики, страны, региона, предприятия, личности) и основными зарубежными и российскими подходами к обеспечению экономической безопасности различных субъектов;
- освоить методы оценки уровня экономической безопасности и основных способов противодействия этим угрозам.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну; ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов ;	Знать: методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности. Уметь: анализировать информацию необходимую для оценки факторов угроз экономической безопасности; использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации.; Владеть: навыками расчета показателей необходимых для оценки степени угроз экономической безопасности; навыками расчета финансовых и нефинансовых индикаторов угроз экономической безопасности; навыками оценки эффективности мероприятий по функционированию системы экономической безопасности.;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.04.01</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 4 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Экономическая безопасность составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

четвертый семестр:

лекционная нагрузка (10 час.);

практические занятия (20 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (76 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Цель: формирование у студентов знаний об основных положениях концепции и государственной стратегии экономической безопасности России и механизма ее обеспечения.

Задачи дисциплины:

- ознакомить с местом экономической безопасности в процессе работы организации;
- ознакомить с ключевыми понятиями в области экономической безопасности, ее критериями, показателями и видами;
- сформировать компетенции по обеспечению экономической безопасности.
- ознакомить с различными подходами к пониманию сущности экономической безопасности.
- ознакомить с проблематикой различных уровней экономической безопасности (мировой экономики, страны, региона, предприятия, личности) и основными зарубежными и российскими подходами к обеспечению экономической безопасности различных субъектов;
- освоить методы оценки уровня экономической безопасности и основных способов противодействия этим угрозам.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации	ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну; ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов ;	Знать: методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности. Уметь: анализировать информацию необходимую для оценки факторов угроз экономической безопасности; использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации. Владеть: навыками расчета показателей необходимых для оценки степени угроз экономической безопасности; навыками расчета финансовых и нефинансовых индикаторов угроз экономической безопасности; навыками оценки эффективности мероприятий по функционированию системы экономической безопасности.; Знать: основные принципы оценки эффективности проектов в области экономической безопасности с учетом фактора неопределенности. Уметь: разрабатывать программы и методики оценки социально-экономической эффективности проектов совершенствования экономической безопасности. Владеть: методами принятия решений и оценки эффективности проектов в условиях неопределенности и риска.;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИНАМИКА**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.25</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>дифференциальных уравнений и теории управления</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Экономическая динамика составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся основ базовой математической подготовки, позволяющей ориентироваться в потоке научной и технической информации и обеспечивающей им возможность использования непрерывных и дискретных динамических моделей в профессиональной деятельности.

Цель дисциплины – формирование у обучающихся основ современных теоретических знаний в области математического моделирования экономических процессов с непрерывным и дискретным временем, изучение свойств динамических моделей и методов их анализа, а также формирование начальных навыков компьютерного моделирования и проведения вычислительных экспериментов для моделей экономической динамики.

Задачи дисциплины:

- овладение навыками моделирования практических задач дифференциальными и разностными уравнениями;
- выработка умения классифицировать модели;
- выработка умения ставить и исследовать задачи количественного и качественного анализа моделей;
- овладение навыками аналитического исследования простейших моделей экономической динамики;
- выработка умения строить решения линейных моделей;
- формирование представлений о методах компьютерного моделирования при помощи современных интегрированных пакетов .

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: основные принципы научного исследования, проблематику современных направлений профессиональной предметной области, методы решения стоящих перед наукой задач; Уметь: самостоятельно проводить научные исследования, направленные на решение задач профессиональной предметной области, выдвигать гипотезы и генерировать новые идеи; Владеть: навыками самостоятельного поиска, анализа информации и решения задач исследовательского характера, основываясь на современных научных достижениях;;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: базовые принципы разрешения проблемных ситуаций и выбора оптимальных решений; Уметь: сравнивать возможные варианты разрешения проблемной ситуации и находить оптимальное решение; Владеть: навыками поиска, систематизации и анализа информации из различных источников с целью выработки способа разрешения проблемной ситуации;;



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.26</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>теории и методики профессионального образования</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Эмоциональный интеллект в цифровой среде составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Целью изучения дисциплины «Эмоциональный интеллект в цифровой среде» является формирование у обучающихся теоретических и практических знаний, навыков и умений в области применения эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности.

Задачи:

- изучить мировые тенденции в сфере эмоционального интеллекта;
- повысить личную эффективность в профессиональной деятельности;
- научиться распознавать свои и чужие эмоции, управлять ими в деловом взаимодействии;
- сформировать навыки и умения осуществления позитивных межличностных коммуникаций, управления атмосферой контакта, переговоров и отношений;
- овладеть методами профилактики и преодоления стресса и эмоционального выгорания.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	<p>знать: концепции эмоционального интеллекта; источники возникновения собственных эмоций; базовые теории эмоций; особенности взаимосвязи эмоций и мышления; каким образом эмоции влияют на процесс генерирования новых идей; приемы и методы управления эмоциями.</p> <p>уметь: использовать эмоции для повышения эффективности процесса генерирования новых идей; использовать эмоции для направления внимания на приоритетные для мышления вещи; маркировать и вербализовать эмоции; уметь интерпретировать значение смены эмоций, понимать причинно-следственные связи.</p> <p>владеть: навыками использования текущего эмоционального состояния для эффективного генерирования новых идей; навыками понимания и управления собственными эмоциями ;</p>
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	<p>знать: влияние эмоционального интеллекта на профессионально-личностное развитие; приемы и методы управления своими и чужими эмоциями в целях решения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.</p> <p>уметь: применять эмоциональную компетентность во взаимодействии с другими людьми и осуществлять эффективную коммуникацию.</p> <p>владеть: навыками применения эмоциональной компетентности в проблемных ситуациях, возникающих в профессиональной деятельности.;</p>



УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ КОСМИЧЕСКИХ АППАРАТОВ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.27</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>теплотехники и тепловых двигателей</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Энергетические системы космических аппаратов составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Освоение данной дисциплины позволяет получить компетенции в области космической и бортовой энергетики, которые дополняют уже имеющуюся базу, что позволит инженеру углубить знания в профессиональной области или работать по новой специальности.

Целями освоения дисциплины являются:

получение знаний современных подходов и цифровых инструментов для решения ряда проблем космической энергетики;

получение знаний перспективных направлений цифровых технологий космической энергетики;

получение умений и навыков выявления преимуществ и недостатков современных и перспективных источников энергии, устанавливаемых на космических аппаратах, определения потребностей космической энергетики и умений отбирать необходимые цифровые инструменты для их решения;

получение умений и навыков разработки цифровых моделей бортовых систем космических аппаратов.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: современные подходы и цифровые инструменты для решения ряда проблем космической энергетики Уметь: выявлять преимущества и недостатки современных и перспективных источников энергии, устанавливаемых на космических аппаратах, определять потребности космической энергетики и отбирать необходимые цифровые инструменты для их решения Владеть: навыками выявления преимуществ и недостатков современных и перспективных источников энергии, устанавливаемых на космических аппаратах, определения потребностей космической энергетики, а также навыками отбора необходимых цифровых инструментов для их решения ;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: перспективные направления цифровых технологий космической энергетики Уметь: разрабатывать цифровые модели бортовых систем космических аппаратов Владеть: навыков разработки цифровых моделей бортовых систем космических аппаратов ;



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.О.13</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 4 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет, курсовая работа</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Эффективность управления персоналом составляет 2 ЗЕТ, 72 час..  
Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

четвертый семестр:

лекционная нагрузка (6 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (2 час.);

самостоятельная работа (37 час.);

самостоятельная работа КРП (9 час. на подготовку, консультирование и защиту курсовой работы);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Целью изучения дисциплины является формирование знаний и компетенций, необходимых для оценки системы управления персоналом, выявления резервов повышения социально-экономической эффективности.

Задачи дисциплины:

- Изучение теоретических и методологических основ оценки социально-экономической эффективности управления персоналом;
- Приобретение навыков оценки социально-экономической эффективности системы управления персоналом.
- Разработка мероприятий по оптимизации системы управления персоналом или ее элементов;

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет современные методы решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях;	Знать: основные направления оценки практических и исследовательских задач в области управления персоналом и в смежных областях; Уметь: оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом. Владеть: современными методами решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом;
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.3 Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач;	Знать: основные методики определения социально-экономической эффективности бизнес-процессов по управлению персоналом; Уметь: применять теоретические знания при решении практических задач; Владеть: навыками применения методик определения социально-экономической эффективности бизнес-процессов по управлению персоналом;
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.3 Обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации и оценивает их социальную и экономическую эффективность;	Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях реализации программ развития персонала. Уметь: принимать участие в разработке проектов, направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом, проводить их оценку. Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и принятия соответствующих управленческих решений.;

<p>ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации</p>	<p>ПК-2.3 Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями;</p>	<p>Знать: показатели оценки результатов деятельности персонала организации и их влияние на показатели развития компании в долгосрочном периоде;          Уметь: критически оценивать наблюдаемые социально-экономические явления; проецировать принятые решения на прогнозируемую перспективу и оценивать их эффективность исходя из долгосрочных интересов предприятия          Владеть: навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию деятельности;</p>
<p>ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота</p>	<p>ПК-3.3 Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p>	<p>Знать: основы оценки эффективности функционирования подразделений по управлению персоналом.          Уметь: оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом; -          Владеть методами оценки экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.;</p>



УТВЕРЖДЕН  
26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ЭФФЕКТИВНЫЙ СЕЛФ-МЕНЕДЖМЕНТ**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (специализация, программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	<u>Б1</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б1.В.ДВ.01.28</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>общего и стратегического менеджмента</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет</u>

Самара, 2024

Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) Эффективный селф-менеджмент составляет 3 ЗЕТ, 108 час..

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены:

третий семестр:

лекционная нагрузка (8 час.);

практические занятия (18 час.);

контролируемая аудиторная самостоятельная работа (4 час.);

самостоятельная работа (78 час.);

контроль (Зачет. Рассредоточено. По результатам работы в семестре).

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся готовности к саморазвитию, самореализации, способности создавать и работать в команде (коллективе) и готовности эффективно руководить командой (коллективом).

Задачи изучения дисциплины:

- освоение теорий лидерства, мотивации, принятия управленческого решения;
- формирование способности к деятельности в команде, коллективе;
- формирование готовности к осуществлению функций руководителя;
- освоение технологий эффективного руководства, включая умение действовать в нестандартных ситуациях, принимать взвешенные решения с учетом последствий и различных видов ответственности, осуществлять самооценку и оценку результативности команды.

Перечень формируемых компетенций и индикаторы их достижения, планируемые результаты обучения

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: основные подходы к планированию личного развития и самореализации; Уметь: анализировать научные достижения в области селф-менеджмента; Владеть: способен генерировать новые идеи на основе навыков оценки личной эффективности, целеполагания, планирования, самомотивирования.;
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации;	Знать: способы решения проблемной ситуации на основе доступных источников информации; Уметь: применять способы решения проблемной ситуации на основе доступных источников информации; владеть: навыками поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации.;



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ**  
**Научно-исследовательская работа**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация (степень)	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение практики	<u>Б2</u>
Шифр практики	<u>Б2.О.01(У)</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 1, 2 семестры</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>дифференцированный зачет (зачет с оценкой), дифференцированный зачет (зачет с оценкой)</u>

Самара, 2024

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Настоящая программа практики является составной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования Кадровая безопасность организации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Вид (в том числе тип) настоящей практики, а также способы ее проведения (при наличии) установлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 958 от 12.08.2020. Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2020 № 59456 и приведены в таблице 1.

Форма проведения настоящей практики определена в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 ноября 2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» (зарегистрировано в Минюсте России 18 декабря 2015 г. № 40168), отражена в календарном учебном графике основной профессиональной образовательной программы высшего образования и представлена в таблице 1.

*Таблица 1. Вид практики и форма (формы) ее проведения*

Наименования параметров, характеризующих практику	Характеристика практики
Вид практики	Учебная практика
Тип практики	научно-исследовательская работа
Форма(ы) проведения практики	

Общая трудоемкость освоения практики «Научно-исследовательская работа» составляет 6 зачетных единиц, 216 часов, 4 недели.

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях; ОПК-1.3 Применяет современные методы решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях;	Знать: передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях Уметь: определять актуальную проблематику научных исследований Владеть: навыком синтеза, критической оценки и обобщения передового научного опыта и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях; Знать: методы, методики и процедуры в социологическом исследовании, программы социологического исследования, знание процедур выборки в социологическом исследовании, социальных показателей и их измерения, методов анализа и обработки социологической информации Уметь: применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, пропорциональных оценок) Владеть: навыком применения современных методов социологических исследований для решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом;

<p>ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2.1 Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты; ОПК-2.3 Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач;</p>	<p>Знать: современные методы организации и оценки деятельности по решению управленческих и исследовательских задач Уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение Владеть: количественными и качественными методами анализа при принятии решений в области управления персоналом; Знать: актуальные проблемы управления персоналом Уметь: формулировать заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом Владеть: навыком проведения собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач;</p>
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.1 Формирует, анализирует результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом и принятия обоснованных организационно-управленческих решений;</p>	<p>Знать: основы формирования и анализа результатов научных исследований Уметь: анализировать результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом Владеть: навыком принятия обоснованных организационно-управленческих решений;</p>



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

### АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ

#### Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация (степень)	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение практики	<u>Б2</u>
Шифр практики	<u>Б2.В.3.02(П)</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 4 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>дифференцированный зачет (зачет с оценкой)</u>

Самара, 2024

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Настоящая программа практики является составной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования Кадровая безопасность организации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Вид (в том числе тип) настоящей практики, а также способы ее проведения (при наличии) установлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 958 от 12.08.2020. Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2020 № 59456 и приведены в таблице 1.

Форма проведения настоящей практики определена в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 ноября 2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» (зарегистрировано в Минюсте России 18 декабря 2015 г. № 40168), отражена в календарном учебном графике основной профессиональной образовательной программы высшего образования и представлена в таблице 1.

*Таблица 1. Вид практики и форма (формы) ее проведения*

Наименования параметров, характеризующих практику	Характеристика практики
Вид практики	Производственная практика
Тип практики	научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
Форма(ы) проведения практики	

Общая трудоемкость освоения практики «Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) » составляет 12 зачетных единиц, 432 часов, 8 недель.

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: актуальные проблемы управления персоналом Уметь: составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации;
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития ; ПК-2.2 Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации; ПК-2.3 Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями;	Знать: теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом Уметь: разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом Владеть: анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации; Знать: современные технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом Уметь: применять технологии проведения диагностики и мониторинга состояния кадрового потенциала организации Владеть: навыками диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации; Знать: процедуры оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение эффективности организации Уметь: применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом Владеть: навыками оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании.;

<p>ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий</p>	<p>ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий;  ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий;</p>	<p>Знать: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала  Уметь: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием  Владеть: навыком составления профиля должности;  Знать: технологии проведения подбора и отбора кандидатов на вакансии.  Уметь: осуществлять онлайн-тестирование и интервьюирование кандидатов.  Владеть: навыками применения всех актуальных технологий привлечения, подбора и отбора персонала с использованием digital-инструментов.;</p>
<p>ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации</p>	<p>ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну;  ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками;  ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов ;</p>	<p>Знать: методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности, основные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании.  Уметь: анализировать информацию необходимую для оценки факторов угроз экономической безопасности; использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации.  Владеть: навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности.;  Знать: методологические основы научных исследований  Уметь: проводить анализ и оценку кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований.  Владеть: навыками стратегического управления и защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками;  Знать: сущность и специфику системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации.  Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации в рамках системы безопасности компании и подсистемы кадровой безопасности.  Владеть: навыками расчета показателей необходимых для оценки степени угроз экономической безопасности; навыками расчета финансовых и нефинансовых индикаторов угроз экономической безопасности; навыками оценки эффективности мероприятий по функционированию системы экономической безопасности.;</p>

<p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>УК-1.3 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода;</p>	<p>Знать: принципы, методы и этапы стратегического планирования на основании системного подхода          Уметь: формировать стратегию действий в проблемной ситуации на основании системного подхода          Владеть: навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.;</p>
<p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.3 Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах);</p>	<p>Знать: основы построения научного текста в устной и письменной форме          Уметь: применять современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия          Владеть: навыками создания профессиональных текстов в устной и письменной формах;</p>



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ**  
**Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация (степень)	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение практики	<u>Б2</u>
Шифр практики	<u>Б2.В.3.01(П)</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>дифференцированный зачет (зачет с оценкой)</u>

Самара, 2024

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Настоящая программа практики является составной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования Кадровая безопасность организации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Вид (в том числе тип) настоящей практики, а также способы ее проведения (при наличии) установлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 958 от 12.08.2020. Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2020 № 59456 и приведены в таблице 1.

Форма проведения настоящей практики определена в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 ноября 2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» (зарегистрировано в Минюсте России 18 декабря 2015 г. № 40168), отражена в календарном учебном графике основной профессиональной образовательной программы высшего образования и представлена в таблице 1.

*Таблица 1. Вид практики и форма (формы) ее проведения*

Наименования параметров, характеризующих практику	Характеристика практики
Вид практики	Производственная практика
Тип практики	научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)
Форма(ы) проведения практики	

Общая трудоемкость освоения практики «Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)» составляет 3 зачетных единиц, 108 часов, 2 недели.

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области с использованием цифровых инструментов;	Знать: актуальные проблемы управления персоналом Уметь: составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации;
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития ; ПК-2.2 Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации; ПК-2.3 Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями;	Знать: теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом Уметь: разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом Владеть: анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации; Знать: современные технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом Уметь: применять технологии проведения диагностики и мониторинга состояния кадрового потенциала организации Владеть: навыками диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации; Знать: процедуры оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение эффективности организации Уметь: применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом Владеть: навыками оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании.;

<p>ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий</p>	<p>ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий; ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий;</p>	<p>Знать: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала Уметь: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием Владеть: навыком составления профиля должности; Знать: технологии проведения подбора и отбора кандидатов на вакансии. Уметь: осуществлять онлайн-тестирование и интервьюирование кандидатов. Владеть: навыками применения всех актуальных технологий привлечения, подбора и отбора персонала с использованием digital-инструментов.;</p>
<p>ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации</p>	<p>ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну; ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками; ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов ;</p>	<p>Знать: методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности, основные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании. Уметь: анализировать информацию необходимую для оценки факторов угроз экономической безопасности; использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации. Владеть: навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности.; Знать: методологические основы научных исследований Уметь: проводить анализ и оценку кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований. Владеть: навыками стратегического управления и защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками; Знать: сущность и специфику системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации. Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации в рамках системы безопасности компании и подсистемы кадровой безопасности. Владеть: навыками расчета показателей необходимых для оценки степени угроз экономической безопасности; навыками расчета финансовых и нефинансовых индикаторов угроз экономической безопасности; навыками оценки эффективности мероприятий по функционированию системы экономической безопасности.;</p>

<p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>УК-1.3 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода;</p>	<p>Знать: принципы, методы и этапы стратегического планирования на основании системного подхода          Уметь: формировать стратегию действий в проблемной ситуации на основании системного подхода          Владеть: навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.;</p>
<p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.3 Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах);</p>	<p>Знать: основы построения научного текста в устной и письменной форме          Уметь: применять современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия          Владеть: навыками создания профессиональных текстов в устной и письменной формах;</p>

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Самарский национальный исследовательский  
университет имени академика С.П. Королева»



**САМАРСКИЙ** УНИВЕРСИТЕТ  
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ

### Педагогическая практика

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация (степень)	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение практики	<u>Б2</u>
Шифр практики	<u>Б2.В.02(П)</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 3 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>дифференцированный зачет (зачет с оценкой)</u>

Самара, 2024

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Настоящая программа практики является составной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования Кадровая безопасность организации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Вид (в том числе тип) настоящей практики, а также способы ее проведения (при наличии) установлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 958 от 12.08.2020. Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2020 № 59456 и приведены в таблице 1.

Форма проведения настоящей практики определена в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 ноября 2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» (зарегистрировано в Минюсте России 18 декабря 2015 г. № 40168), отражена в календарном учебном графике основной профессиональной образовательной программы высшего образования и представлена в таблице 1.

*Таблица 1. Вид практики и форма (формы) ее проведения*

Наименования параметров, характеризующих практику	Характеристика практики
Вид практики	Производственная практика
Тип практики	педагогическая
Форма(ы) проведения практики	

Общая трудоемкость освоения практики «Педагогическая практика» составляет 3 зачетных единиц, 108 часов, 2 недели.

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
ПК-4 Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам	ПК-4.1 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами; ПК-4.2 Применяет современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала и построения профессиональной карьеры персонала; ПК-4.3 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации, используя инновационные технологии обучения персонала;	Знать: современные концепции управления человеческими ресурсами Уметь: планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала Владеть: навыками стратегического развития персонала; Знать: основные современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала Уметь: применять современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала Владеть: навыками применения на практике современных технологий и методов планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала; Знать: базовые принципы построения программ обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации используя инновационные технологии обучения взрослых Уметь: проектировать образовательный процесс (образовательные программы) в соответствии со стратегией организации используя инновационные технологии обучения взрослых Владеть: навыками разработки программ обучения в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов и стратегией развития организации используя инновационные технологии обучения взрослых;



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

26 апреля 2024 года, протокол ученого совета  
университета №9  
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9  
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.  
Владелец: проректор по учебной работе  
А.В. Гаврилов

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ**  
**Профессиональная практика**

Код плана	<u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u>
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.04.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа)	<u>Кадровая безопасность организации</u>
Квалификация (степень)	<u>Магистр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение практики	<u>Б2</u>
Шифр практики	<u>Б2.В.01(П)</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Курс, семестр	<u>1 курс, 2 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>дифференцированный зачет (зачет с оценкой)</u>

Самара, 2024

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Настоящая программа практики является составной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования Кадровая безопасность организации по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры).

Вид (в том числе тип) настоящей практики, а также способы ее проведения (при наличии) установлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 958 от 12.08.2020. Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2020 № 59456 и приведены в таблице 1.

Форма проведения настоящей практики определена в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 ноября 2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования» (зарегистрировано в Минюсте России 18 декабря 2015 г. № 40168), отражена в календарном учебном графике основной профессиональной образовательной программы высшего образования и представлена в таблице 1.

*Таблица 1. Вид практики и форма (формы) ее проведения*

Наименования параметров, характеризующих практику	Характеристика практики
Вид практики	Производственная практика
Тип практики	профессиональная практика
Форма(ы) проведения практики	

Общая трудоемкость освоения практики «Профессиональная практика» составляет 3 зачетных единиц, 108 часов, 2 недели.

Программой дисциплины (модуля) предусмотрены

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-1.2 Проводит диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений; ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации; ПК-1.1 Осуществляет текущее и оперативное планирование затрат на персонал, принимает своевременные решения по их оптимизации;	Знать: сущность и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом; Уметь: выявлять проблемы в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации; Владеть: навыками разработки рекомендаций по устранению проблем в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Знать: методы, способы и инструменты управления персоналом классификацию конфликтов и стрессов в организации, факторы и условия возникновения конфликтов в трудовом коллективе. Уметь: определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения; применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации Владеть: методами реализации кадровых мероприятий по управлению конфликтами и стрессами в организации; Знать: технологии и методы формирования и контроля бюджетов и основы законодательства Российской Федерации; Уметь: составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал и структурные подразделения; Владеть: навыками оценки эффективности совершенствования процессов управления затратами на персонал.;
ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации	ПК-2.2 Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации;	Знать: современные технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом Уметь: применять технологии проведения диагностики и мониторинга состояния кадрового потенциала организации Владеть: навыками диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации;

<p>ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота</p>	<p>ПК-3.1 Осуществляет организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;          ПК-3.2 Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;          ПК-3.3 Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации;</p>	<p>Знать: метрики и методы анализа системы управления персоналом и ее эффективности;          Уметь: анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда;          Владеть: навыками анализа трудовых показателей и подсистем управления персоналом в организациях;          Знать: взаимосвязь основных HR-метрик и показателей эффективности бизнеса;          Уметь: подбирать информационную базу для анализа трудовых показателей и HR- процессов;          Владеть: навыками составления аналитических отчетов;          Знать: цели и функции экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения;          Уметь: формулировать рекомендации по результатам анализа HR-процессов;          Владеть: навыками комплексной оценки HR-процессов;</p>
<p>ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий</p>	<p>ПК-5.2 Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и технологий;</p>	<p>Знать: основные методы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии          Уметь: применять методы преодоления коммуникативных барьеров и минимизации рисков при межкультурном взаимодействии          Владеть: навыками диагностики возникновения коммуникативных барьеров и методами оценки рисков, возникающих при межкультурном взаимодействии;</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.2 Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии;</p>	<p>Знать: основные методы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии          Уметь: применять методы преодоления коммуникативных барьеров и минимизации рисков при межкультурном взаимодействии          Владеть: навыками диагностики возникновения коммуникативных барьеров и методами оценки рисков, возникающих при межкультурном взаимодействии;</p>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1 Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру;</p>	<p>Знать: основные подходы к построению стратегии профессионального развития, принципы проектирования профессиональной карьеры          Уметь: определять этапы профессионального развития          Владеть: навыками конструирования профессионального развития, проектирования карьеры;</p>