Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»**

**(ГУУ)**

Утверждаю

Проректор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.

**ПРОГРАММА**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

Образовательная программа высшего образования
**«Экономика труда»**

(наименование образовательной программы)

 Направление подготовки

38.03.03 «Управлением персоналом»

 (код) (наименование направления подготовки)

Квалификация

бакалавр

(бакалавр/магистр)

Москва

2016

***УДК 378.244.1(073)***

***П78***

Программа государственного экзамена: образовательная программа высшего образования Экономика труда направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом квалификация бакалавр [текст]/Государственный университет управления, Институт управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций, кафедра управления персоналом; [сост. А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева., Д.К.Захаров., Л.В.Ивановская, Е.В. Каштанова, В.Г.Коновалова, Т.В.Лукьянова, Е.А.Митрофанова, К.Э.Оксинойд, Т.В.Сувалова, С.И.Ярцева]. – М.: ГУУ, 2015..

**Составители**

д.э.н., профессор Кибанов А.Я.

к.э.н., профессор Баткаева И.А.

д.э.н., профессор Захаров Д.К.

к.э.н., профессор Ивановская Л.В.

к.э.н., доцент Каштанова Е.В.

к.э.н., профессор Коновалова В.Г.

к.э.н., доцент Лукьянова Т.В.

д.э.н., профессор Митрофанова Е.А.

к.ф.н., профессор Оксинойд К.Э.

к.э.н., доцент Сувалова Т.В.

к.э.н., профессор Ярцева С.И.

Обсуждена

на заседании кафедры

Управление персоналом

Протокол от 10 декабря 2015 г. № 7

© А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева., Д.К.Захаров., Л.В.Ивановская, Е.В. Каштанова, В.Г.Коновалова, Т.В.Лукьянова, Е.А.Митрофанова, К.Э.Оксинойд, Т.В.Сувалова, С.И.Ярцева , 2015

© ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», 2015

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Цели государственного экзамена**

Государственный экзамен является одним из видов аттестационных испытаний в составе государственной итоговой аттестации выпускников вузов. Он проводится с целью проверки уровня и качества общекультурной, общепрофессиональной и профессиональной подготовки выпускников образовательной программы Экономика труда направленность (профиль) Экономика труда направление подготовки Управление персоналом и установления соответствия уровня их подготовки требованиям к знаниям и умениям выпускника по дисциплинам, предусмотренным Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Программа государственного экзамена для бакалавров переработана в соответствии с Положением о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры (новая редакция), утвержденным приказом и.о. ректора ГУУ от 29 марта 2016 г. № 142-I.

**2. Компетенции, оцениваемые в ходе государственного экзамена**

Программа государственного экзамена составлена с целью оценки того, насколько у выпускников сформированы компетенции, связанные с комплексным видением роли и места трудовых ресурсов в развитии общества; пониманием современных проблем управления персоналом в организации; умением анализировать информацию о современных научных исследованиях в области мотивации работников, занятости, состояния рынка труда; представлением о наиболее перспективных направлениях научного поиска в области современных методов управления персоналом; пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом; способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала.

Общекультурные компетенции у выпускников характеризуются наличием у них системного мышления и способностью использовать основы экономических и правовых знаний в различных сферах деятельности, способностью работать в коллективе, стремлением к самоорганизации и к самообразованию:

способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3),

способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);

способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
(ОК-6);

способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

Общепрофессиональные компетенции позволят оценить, насколько выпускники понимают особенности теорий управления о роли человека в организации как социально-экономической среде и практической реализации теоретических положений в управленческой деятельности по отношению к персоналу

знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

способность использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

Профессиональные компетенции отражают умение использовать конкретные принципы, методы, подходы к формированию системы управления персоналом, разработке систем мотивации и стимулирования труда персонала; навыки решения задач планирования потребности в персонале, разработки планов обучения, охраны труда и т.п.; навыки проведения анализа конфликтных ситуаций, социально-психологического климата в коллективах, стратегических факторов влияния на управление персоналом и т.п.:

знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2);

знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике (ПК-6);

знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике (ПК-8);

знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);

умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);

владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

Матрица соответствия составных частей ОП Экономика труда и компетенций, формируемых ОП, с этапами формирования приведена ниже.

**МатрицА соответствия СОСТАВНЫХ ЧАСТЕЙ оп ЭКОНОМИКА ТРУДА И компетенций,**

**ФОРМИРУЕМЫХ ОП С ЭТАПАМИ ФОРМИРОВАНИЯ**

****

****

****

****

**3. Структура программы государственного экзамена**

Программа государственного экзамена является элементом фонда оценочных средств для итоговой государственной аттестации выпускников вузов на соответствие уровня их профессиональной подготовки требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и целям образовательной программы Экономика труда для бакалавров. Ориентируясь на требования к выпускнику, содержащиеся в ФГОС ВО, сформировано и представлено в Программе содержание оценочных средств в виде выделения массива основных учебных модулей – т.е. учебных дисциплин, непосредственно формирующих в ходе подготовки выпускников их способность (готовность) отвечать тем или иным требованиям. В каждом модуле (учебной дисциплине) сформулировано, что должен знать, уметь и чем владеть выпускник образовательной программы Экономика труда направленность (профиль) Экономика труда направления подготовки Управление персоналом.

Учитывая, что подготовка бакалавров осуществляется к различным видам профессиональной деятельности, требования к освоению выпускниками общекультурных и профессиональных компетенций сформулированы в разрезе этих видов: организационно-управленческой и экономической, информационно-аналитической, социально-психологической, проектной.

 Составленные на основе Программы государственного экзамена экзаменационные билеты, предъявляемые экзаменующимся, и ответы на них позволят судить о степени освоения экзаменуемым учебного материала модуля и, следовательно, о соответствии выпускника тому или иному предъявляемому требованию.

Следует считать знания выпускника соответствующим требованиям ФГОС ВО, если он в ходе государственного экзамена демонстрирует комплекс знаний и умений, свидетельствующий о его готовности (способности) решать задачи профессиональной деятельности в типовых ситуациях.

В состав государственного экзамена для выпускников, обучающихся по образовательной программе Экономика труда направленность (профиль) Экономика труда направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, включены основные учебные модули, охватывающие содержание следующих учебных дисциплин:

* «Документационное обеспечение управления персоналом»
* «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»
* «Маркетинг персонала»
* «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
* «Оплата труда персонала»
* «Организационная культура»
* «Организационное поведение»
* «Основы безопасности труда»
* «Основы кадровой политики и кадрового планирования»
* «Основы организации труда»
* «Основы управления персоналом»
* «Основы управленческого консультирования»
* «Психофизиология профессиональной деятельности»
* «Регламентация и нормирование труда»
* «Рынок труда»
* «Управление персоналом организации»
* «Управление социальным развитием организации»
* «Экономика и социология труда»
* «Экономика управления персоналом»
* «Этика деловых отношений
* «Конфликтология»

По каждому модулю приведен список основной литературы, необходимой для подготовки к государственному экзамену. Рекомендуемая литература содержится в программах соответствующих учебных дисциплин и известна выпускникам при изучении дисциплин в учебном процессе, подготовке к зачетам и экзаменам.

Государственный экзамен проводится в сроки, предусмотренные учебным планом образовательной программы Экономика труда направленность (профиль) Экономика труда направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом и графиком организации учебного процесса.

Программа государственного экзамена полностью соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата).

**4. Содержание программы государственного экзамена**

|  |  |
| --- | --- |
| **Дисциплины** | **Требования к освоению навыков для оценки готовности выпускника осуществлять следующие виды профессиональной деятельности** |
| **организационно-управленческую и экономическую** | **информационно- аналитическую** | **социально- психологическую** | **проектную** |
| **1. Документационное обеспечение управления персоналом** | **Знать:** * виды кадровой документации и общие требования к ее оформлению;
* структуру, назначение и порядок разработки локальных нормативных актов по управлению персоналом;

**Уметь:** * организовать эффективное документационное обеспечение управления персоналом в организации

**Владеть:*** навыками организации работы по унификации форм кадровых документов в организации;
* навыками ведения кадрового делопроизводства в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;
 | **Знать:** * порядок работы с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда;
* правила заполнения, ведения и хранения трудовых книжек работников;
* основы кадровой статистики;

**Уметь:** * оформлять документацию, сопровождающую прием на работу в организацию, движение и использование персонала организации;

оформлять документы при прекращении действия трудового договора с работником **Владеть:** * навыками составления кадровой отчетности;
 | **Знать**: * требования к обеспечению защиты персональных данных сотрудников.

**Уметь:** * организовывать архивное хранение кадровых документов, копий и оригиналов документов работников в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;

**Владеть:** * навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами;
 | **Знать:** * требования к составу, оформлению и содержанию документов делопроизводства в службе управления персоналом;
* основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом;
* основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию;

**Уметь:** * обеспечить эффективный документооборот в системе управления персоналом организации;
* обеспечить соответствующими документами регулирование трудовых отношений в организации;

**Владеть:*** навыками организации работы по унификации форм кадровых документов в организации;
 |
| **Литература:** Делопроизводство: образцы, документы. Организация и технология работы. Более 120 документов. – 3-е изд., переработ. и доп. / В.В. Галахов, И.К. Корнеев и др.; под ред. И.К. Корнеева, В.А. Кудряева. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2008.Документационное обеспечение управления (делопроизводство): Уч. Пос. / Т.А.Быкова, Т.В.Кузнецова, Л.В.Санкина – 2 изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 304 с.: 60x90 1/6 + CD-ROM. – (Высшее образование). – Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=238519 Рогожин М.Ю. Делопроизводство в кадровой службе. Учебно-практическое пособие. - 2-е изд., дополн. И перераб. – М.: ТК Велби, Изд-во ПРОГРЕСС, 2011. – Режим доступа: http://book.ru/view/901131/ Управление персоналом организации. Учебник. Издание 4-е, дополн. И перераб. / Под ред. Кибанова А.Я.– М.: ИНФРА-М, 2009. – с. 503-537 – Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=199870  |
| **2. Инновационный менеджмент в управлении персоналом** | **Знать:*** основы инновационного менеджмента;
* основы разработки и внедрения инноваций как в организации целом, так и в сфере управления персоналом;
* методологические предпосылки инвестиционных процессов в управлении персоналом

**Уметь:** * обосновывать решения в сфере кадрового обеспечения инновационной деятельности;
* участвовать в реализации программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом;
* разрабатывать предложения по стимулированию новаторской деятельности персонала;
* поддерживать высокий уровень информированности в области последних достижений науки и практики

**Владеть:*** навыками оптимизации ресурсов с целью эффективного достижения целей инновационного развития организаций и систем управления персоналом;
* навыками определения проблем управления
* в экономической, социальной, государственной сферах, которые могут повлиять на принятие решений в области инновационного развития
 | **Знать:** * теоретические основы и закономерности инновационного развития экономики, организаций и систем управления персоналом;
* характеристики инновационной организации;
* направленность функций управления персоналом в инновационной организации;
* особенности кадрового обеспечения инновационной деятельности

**Уметь:** * определять экономические тенденции и выявлять противоречия и проблемы организаций и систем управления персоналом;
* характеризовать инновации на основе их классификаций;
* определять направленность
* инноваций в области управления персоналом и проблем кадрового обеспечения инновационной деятельности;
* определять радикальные по отношению к традиционным методам и подходам альтернативы решения проблем

**Владеть:** * навыками оптимизации ресурсов с целью эффективного достижения целей инновационного развития организаций и систем управления персоналом;
 | **Знать:*** особенности поведения персонала при внедрении инноваций;
* характеристики новатора и условия, способствующие новаторской деятельности

**Уметь:** * разрабатывать мероприятия по нейтрализации сопротивления персонала изменениям и формированию инновационной восприимчивости

**Владеть:** * навыками анализа ситуаций, характеризующихся сопротивлением персонала изменениям;
* навыками разработки предложений по формированию инновационной восприимчивости персонала
 | **Знать:*** основы управления инновационными проектами;
* методы оценки экономической эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом;
* знать особенности управления проектной командой

**Уметь:** * вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом;
* работать в команде

**Владеть:** * интегральной методикой оценки экономической эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом;
* навыками работы в команде;
* навыками планирования и разработки учебного проекта инновационной направленности в области управления персоналом
 |
| **Литература:** 1. Вишняков, Я. Д.Инновационный менеджмент : практикум : учеб. пособие по направлению "Менеджмент" / Я. Д. Вишняков (ГУУ) , К. А. Кирсанов (ГУУ) , С. П. Киселева (ГУУ) - М. : КНОРУС , 2011. - 326 с. : рис., табл., прил.
2. Инновационный менеджмент: Учебник / А.В. Сурин, О.П. Молчанова; МГУ им. М.В. Ломоносова (МГУ). - М.: ИНФРА-М, 2008. - 368 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=129575
3. Организация создания инноваций: горизонтальные связи и управление: Монография / Б.З. Мильнер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 288 с.Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=367255
4. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014.
5. Фатхутдинов, Р. А.Инновационный менеджмент : учебник для студ. вузов / Р. А. Фатхутдинов - 6-е изд., испр. и доп. - СПб. : Питер, 2010.
 |
| **3. Маркетинг персонала** | **Знать:** * состав, содержание и основные направления реализации функций маркетинга персонала;

**Уметь:** * применять на практике требования к должностям, запросы к потенциальным сотрудникам, критерии подбора и расстановки персонала;
* применять на практике стратегию привлечения персонала в организацию;

**Владеть:** * навыками определения направлений повышения конкурентоспособности и стратегических преимуществ организации-работодателя на рынке труда.
 | **Знать:** * источники информации для анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;

**Уметь:*** составлять описания функционального содержания труда сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.)

**Владеть:** * навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.
 | **Знать:*** основные направления влияния общих и персональных коммуникаций маркетинга персонала на формирование имиджа организации на рынке труда;

**Уметь:** * использовать запросы потенциальных и действующих сотрудников для формирования групповых и межличностных взаимоотношений;

**Владеть:*** навыками применения норм и правил этики деловых отношений при реализации функций маркетинга персонала.
 | **Знать:** * организационные элементы системы управления маркетингом персонала;

**Уметь:** * разрабатывать организационный проект системы управления маркетингом персонала;

**Владеть:** * навыками взаимного сочетания системы управления персоналом и элементов системы маркетинга персонала.
 |
| **Литература:**1. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2014 (раздел «Маркетинг персонала»)..2. Маркетинговые коммуникации: Учебник / Под ред. И.Н. Красюк. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 272 сhttp://znanium.com/bookread.php?book= |
| **4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности** | **Знать:** * принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала;
* порядок применения дисциплинарных взысканий.

**Уметь:** * применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала

**Владеть:** * методами формирования системы мотивации и стимулирования персонала
 | **Знать:** * основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
* методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

**Уметь:** * применять на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;

**Владеть:** * методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
 | **Знать:** * психологические основыи закономерностимотивации и стимулирования персонала

**Уметь:** * на практике применятьпсихологические основыи закономерностимотивации и стимулирования персонала

**Владеть:** * методами психологического стимулирования персонала организации
 | **Знать:** * основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области мотивации и стимулирования труда

**Уметь:** * применять на практике основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области мотивации и стимулирования труда

**Владеть:** * методами проектирования систем мотивации и стимулирования труда персонала в организации;
* методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области мотивации и стимулирования труда
 |
| **Литература:** 1. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=157644
2. Милкович Джордж Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Джордж Т.Милкович, Джерри М.Ньюман; пер. с англ. – М.: Вершина, 2005.
3. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. Пособие / ВЗФЭИ; Под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Вуз. Учебник, 2006. Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=109232
4. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
5. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2006.
6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2014. ЭБС Znanium.com http://znanium.com/bookread.php?book=199870
7. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005.
 |
| **5. Оплата труда персонала** | **Знать:** * принципы и основы формирования системы оплаты труда

**Уметь:*** применять на практике принципы и основы формирования системы оплаты труда

**Владеть:*** методами разработки систем оплаты труда персонала в организации;
 | **Знать:*** методы оценки эффективности системы оплаты труда в организации

**Уметь:*** применять на практике методы оценки эффективности системы оплаты труда в организации

**Владеть:*** методами проектирования систем оплаты труда персонала в организации;
 | **Знать:** * принципы и основы формирования системы оплаты труда

**Уметь:** * применять на практике основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области оплаты труда

**Владеть:*** методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области оплаты труда
 | **Знать:** * основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области оплаты труда

**Уметь:** * применять на практике основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области оплаты труда

**Владеть:** * методами проектирования систем оплаты труда персонала в организации;
* методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области оплаты труда
 |
| **Литература:** 5. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. Пособие / ВЗФЭИ; Под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Вуз. Учебник, 2006. – 272 с. – Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=109232 1. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=157644
2. Милкович Джордж Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала; пер. с англ. – М.: Вершина, 2005.
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2014. ЭБС Znanium.com http://znanium.com/bookread.php?book=199870

Экономика и социология труда: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: . – М.: ИНФРА – М, 2006. – 284 с.- Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=69864  |
| **6. Организационная культура** | **Знать:** - содержание организационной культуры, ее типологию, составные части и элементы организационной культуры и их функций;- методы управления организационной культурой;**Уметь:** * формулировать задачи и функции службы управления персоналом организации в области управления организационной культурой;

**Владеть:*** методами формирования и поддержания организационной культуры в процессе реализации основных функций управления персоналом.
 | **Знать:** * передовой опыт в управления организационной культурой;
* специфику различных методологических подходов к диагностике организационной культуры;

**Уметь:** * выявлять и анализировать особенности организационной культуры;
* выявлять возможные изменения организационной культуры под влиянием как внешней так и внутренней среды организации;
* оценивать эффективность управления организационной культурой и ее соответствие стратегии организации;

**Владеть:*** методами диагностики состояния и проблем организационной культуры;
* навыками обобщения и использования передового опыта в управлении организационной культурой;

навыками формирования желательных ценностей и образцов поведения персонала. | **Знать:** * методы познания сотрудниками организационной культуры, особенности ее восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации и т. д.;

**Уметь:*** поддерживать комфортный морально-психологический климат в компании и эффективную организационную культуру;
* преодолевать сопротивление персонала изменению организационной культуры с целью повышения эффективности деятельности;

**Владеть:*** навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности организации;
* навыками эффективного выполнения управления персоналом с учетом сложившейся (желательной) организационной культуры, в т.ч. в мультикультурной среде.
 | **Знать:** * возможности формирования, поддержания и изменения организационной культуры;

**Уметь:** * разрабатывать проекты развития организационной культуры с учетом специфики организации, стратегии ее развития, национальных и экономических условий ее функционирования;

**Владеть:*** навыками внедрения проектов развития организационной культуры;
* навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций в процессе внедрения/поддержания организационной культуры.
 |
| **Литература:** 1. Грошев И.В., Юрьева В.М. Менеджмент организационной культуры – М.: МОДЭК, 2010.2. Козлов, В. В. Организационная культура : учеб. пособие для студ. вузов / В. В. Козлов , Ю. Г. Одегов , В. Н. Сидорова , ред. М. Н. Кулапов , кол. авт. Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова - М. : КНОРУС , 2013. 3. Коновалова В.Г. Организационная культура: учебное пособие – М.: ГУУ, 2009.4. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании / Т.О.Соломанидина – М.: ИНФРА-М, 2010. Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=2131305. Наумов Н.В. Организационная культура – М.: Лаборатория книги, 2010.Режим доступа: http://www.biblioclub.ru/book/87525/ |
| **7. Организационное поведение** | **Знать:**- основные внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на поведение персонала хозяйственных организаций - социально-психологические методы воздействия на трудовое поведение персонала организаций- типологию организационных структур хозяйственных организаций- основные модели организационного поведения (ОП) и условия их эффективного применения- принципиальные различия между формальными и неформальными структурами организационных общностей**Уметь:**- идентифицировать различные организационные структуры**-** идентифицировать реализуемые на практике модели ОП- выбрать модель организационного поведения, релевантную фактическому содержанию работы в данной организации- определять объем и характер затрат, необходимых для выбораопределенной модели ОП**Владеть:****-** навыками применения средств, адекватных основным моделям поведения- методами оценки экономической эффективности отдельных моделей ОП- способами определениясоциальной эффективности отдельных моделей ОП- принятия решений с учетом особенностей ОПисполнителей | **Знать:** **-** основные тенденции изменения поведения на работе-теоретические основы объяснения ОП- систему ключевых понятий теории ОП- основные типы регуляторов организационного поведения - источники информации по организационному поведению **Уметь:** **-** пользоваться существующими источниками информации об особенностях поведения персонала современных организаций- анализировать особенности поведенияперсонала данной организации**Владеть:****-** методами сбора информации, характеризующейОП- методами анализа поведения на рабочем месте- техническими и программнымисредствами сбора и обработки информации- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций | **Знать:**- функции и содержание роли руководителя (менеджера)- закономерности социального восприятия в условиях организации- состав и взаимосвязи основных элементов организационной культуры- способы диагностики организационной культуры- закономерности динамики рабочих групп**Уметь:** - ориентироваться в социально-психологических особенностях формальной и неформальной структур реальных организаций- создавать комфортный социально-психологический климат  - создать и работать в команде - способствовать созданию атмосферы доверия- транслировать коллегам навыки самоконтроля и самостоятельного обучения**Владеть:****-** навыками работы в условиях разных моделей ОП- навыками кооперации и работы на общий результат - навыками командной работы и помощи коллегам- способамипредупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания- навыками самоконтроля и самостоятельного обучения | **Знать:****-** особенности взаимодействия участников проектных групп- состав основных формальных ролей проектной группе – состав основных неформальных ролей в проектных группах - особенности состава ролей в проектных группах разного профиля- причины конфликтов в проектной группе**Уметь:**- формировать состав проектной группы с учетом личностных качеств кандидатов- различать функциональные и дисфункциональные конфликты- находить пути разрешения конфликтов в проектных группах в зависимости от характера конфликта**Владеть:****-** навыками психодиагностики кандидатов на роли лидера и других участников проектной группы- навыками формирования проектных групп с учетом ролевых требований и личностных особенностей участников - методами ситуационного лидерства - навыками разрешения конфликтных ситуаций,возникающих в ходе выполнения проектов группах |
| **Литература:** 1. К.Э.Оксинойд. Организационное поведение: учебник /. – М., КНОРУС, 2009.2. Организационное поведение: Учебное пособие / В.Н. Глумаков. – 2-e изд. – М.: Вузовский учебник, 2013. – 352 с.:http://znanium.com/bookread.php?book=3699481. 3. Организационное поведение: Практикум / Под. ред. Р.Латфуллина, О.Н.Громовой – СПб.: Питер, 2006

4. Организационное поведение : Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. – 464 с.:http://znanium.com/bookread.php?book=373848 |
| **8. Основы безопасности труда** | **Знать:** * нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда;
* основы политики организации в области безопасности труда;
* обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
* обязанности работника в области охраны труда;
* систему государственного управления охраной труда

**Уметь:*** использовать результаты анализа систем безопасности труда, аттестации рабочих мест, показателей травматизма и заболеваемости для принятия управленческих решений;
* обосновывать экономическую заинтересованность работодателя в улучшении условий труда и внедрении более совершенных средств охраны труда

**Владеть:** * навыками разработки политики в сфере безопасности и охраны труда;
* навыками планирования, разработки мероприятий по совершенствованию охраны труда в соответствии с действующими нормативными правовыми документами
 | **Знать:*** основные направления воздействия научно-технического прогресса и современных информационных технологий на систему рабочих мест и персонал организации;
* сущность, показатели, классификацию условий труда;
* методику анализа условий труда;
* пути и меры профилактики производственного травматизма и заболеваемости

**Уметь:** * проводить анализ рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом;
* определять показатели и уровни травматизма и заболеваемости;
* определять тяжесть и напряженность труда

**Владеть:*** основными методами защиты производственного персонала;
* методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков;
* методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний
 | **Знать:*** особенности рискогенного персонала;
* общие требования к организации режима труда и отдыха

**Уметь:** * проводить оценку морального ущерба работнику

**Владеть:*** навыками разработки оптимальных режимов труда и отдыха для различных категорий персонала организации;
* методами оценки морального ущерба работнику
 | **Знать:*** основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала;
* источники финансирования мероприятий по безопасности и охране труда

**Уметь:** * проводить оценку социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала

**Владеть:*** навыками планирования и разработки учебного проекта совершенствования безопасности труда
 |
| **Литература:** 1.Основы психологической безопасности: учеб. Пособие / Н.С. Ефимова. – М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2010. – 192 с.: илhttp://znanium.com/bookread.php?book=183887 2. Ярцева С.И., Лукьянова Т.В. Управление безопасностью труда персонала организации: учебное пособие для студентов специальности «Управление персоналом» - 080505 . – М.: ГУУ, 2007. 3. Цхадая, Н. Д. Управление безопасностью труда : учеб. пособие для студ. вузов / Н. Д. Цхадая, Н. С. Подосенова , кол. авт. Федер. агентство по образованию , кол. авт. Ухтин. гос. техн. ун-т - М. : ЦентрЛитНефтеГаз , 2008. 4. Щуко, Л. П. Справочник по охране труда в Российской Федерации / Л. П. Щуко - 12-е изд., перераб. и доп. - СПб. : Питер , 2009. - 375 с. : табл., прил. + 1 CD-ROM. – В прил. на CD норматив. док. 5. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. |
| **9. Основы кадровой политики и кадрового планирования** | **Знать:**- основы разработки и реализации кадровой политики государства и организации;- основы разработки и реализации стратегии управления персоналом;-основы кадрового планирования в организации;- сущность, цели и функции кадрового контроллинга;-сущность компетентностного подхода в управлении персоналом.**Уметь:**- оценивать влияние факторов внешней и внутренней среды на кадровую политику и стратегию управления персоналом;-рассчитывать потребность организации в персонале;-организовывать разработку кадровых планов;-создавать систему кадрового контроллинга.**Владеть:**-методами разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом организации;-методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;- методами планирования численности персонала, его адаптации и обучения, деловой карьеры, использования и высвобождения;-современным инструментарием управления кадровым потенциалом | **Знать:**-методы анализа трудового потенциала общества, организации, работника;-источники получения и способы анализа информации о кадровой политике и стратегии управления персоналом;- методы проведения анализа внешней и внутренней среды с целью разработки стратегии управления персоналом;- методы анализа отдельных направлений работы с персоналом для осуществления кадрового планирования.**Уметь:**-анализировать состояние рынка труда для планирования потребности в персонале;-определять эффективные пути удовлетворения потребности организации в персонале;- проводить диагностику выполнения кадровых планов по отдельным направлениям управления персоналом.**Владеть:**-навыками сбора и обобщения информации о состоянии внешней и внутренней среды организации;-основами ведения системы кадровой информации и составления отчетов по персоналу;-методами диагностики состояния отдельных направлений кадрового планирования. | **Знать:**- принципы формирования социально-ориентированной кадровой политики государства и организации;- сущность социальной ответственности организации в процессе высвобождения и увольнения работников.**Уметь:**-разрабатывать направления кадровой политики и стратегии управления персоналом с учетом особенностей структуры персонала и уровня удовлетворенности их трудом и оплатой труда;- планировать расходы на персонал.**Владеть:**-навыками обобщения и использования передового опыта по формированию социально-ориентированной кадровой политики;- методами планирования безопасности персонала и заботы о нем;- основами планирования страхования персонала и антистрессовых мероприятий. | **Знать:**- механизм и инструменты разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом;-виды и методы разработки оргпроекта в области кадрового планирования;-содержание и взаимосвязь основных элементов и этапов процесса кадрового планирования.**Уметь:**- разрабатывать планы потребности в персонале, профориентации и адаптации, обучения и карьерного роста, использования и высвобождения персонала;-определять задачи и функции подразделений службы управления персоналом, отвечающих за разработку кадровой политики, стратегии управления персоналом и кадровых планов.**Владеть:**-навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры;- методами разработки оргпроекта по совершенствованию отдельных направлений кадрового планирования;- инструментами формирования кадровой политики и стратегии управления персоналом. |
| **Литература:** 1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА- М, 2014.2**.** Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2014.3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Государственный Университет Управления. - 3-e изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 447 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=1207194. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2007.5. Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 554 с. Режим лоступа: http://znanium.com/bookread.php?book=147022 |
| **10. Основы организации труда**  | **Знать**: * сущность, содержание и задачи научной организации труда;
* основы научной организации и нормирования труда;
* структуру затрат труда
* методы самоорганизации

**Уметь:** * применять на практике методы анализа работы
* научно обосновывать нормы труда
* рассчитывать трудоемкость функций управления и производственных функций

**Владеть:*** способами построения общей модели трудового процесса
* методами исследования трудовых операций, определения их структуры
* методами контроля трудовой дисциплины
 | **Знать**: * роль и место информации в организации труда персонала
* направления исследования организации, аттестации и рационализации рабочих мест
* направления использования результатов изучения трудовых процессов

**Уметь:** * разрабатывать процедуры, методы контроля и оценки деятельности персонала
* оценить эффективность текущей системы организации труда
* устанавливать оптимальные режимы труда и отдыха

**Владеть:*** навыками анализа рабочих мест
* навыками исследования структуры затрат рабочего времени
* методами исследования трудовых процессов
* методами проектирования труда персонала
 | **Знать:** * процессы групповой динамики и принципы формирования команды
* формы и принципы организации первичных трудовых коллективов
* особенности организации труда руководителя

**Уметь:** * эффективно организовывать групповую работу
* эффективно организовывать индивидуальный процесс труда
* проводить самоанализ рабочего стиля

**Владеть:*** способами делегирования полномочий
* психологическими приемами повышения эффективности труда и концентрации внимания
* правилами эффективной постановки целей
 | **Знать:** * основы организационного проектирования процесса организации труда
* формы и границы разделения труда
* основные принципы рациональной организации трудового процесса

**Уметь:** * оценивать эффективность проектирования разделения труда
* проектировать организацию трудовых процессов
* проектировать баланса и структуры рабочего дня

**Владеть:*** навыками прогнозирования и планирования рабочего времени
* способами распределения работ по приоритетам
* методикой обоснования оптимальных размеров трудовых коллективов
 |
| **Литература:** 1. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках: (Советы деловым людям как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. – М.: Интерэксперт, 2007.
2. Резник С. Д.Персональный менеджмент: Учебник / С.Д. Резник, С.Н. Соколов, Ф.Е. Удалов, В.В. Бондаренко. – 3-e изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 558 с.Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=144396
3. Управление персоналом организации: Учебник. / Под редакцией А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014.
4. Бычин В. Б.Организация и нормирование труда: Учеб. Пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. – М.: ИНФРА-М, 2009.Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=161599
5. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб.-практ. Пособие для студ. Вузов / В. П. Пашуто – 4-е изд., стер. – М. : КНОРУС , 2008. – 317 с. : рис., табл. Режим доступа: http://book.ru/book/902451
 |
| **11.Основы управления персоналом** | **Знать:** -основы разработки и реализации концепции управления персоналом, философии и принципов управлениия персоналом; -основы формирования кадровой политики и стратегии управления персоналом; -подходы к формированию системы управления персоналом, её целей, функций, оргструктуры;- основы технологии управления персоналом и его развитием;- подходы к оценке экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.**Уметь:** - разрабатывать философию, концепцию и принципы управления персоналом;-формировать оргструктуру системы управления персоналом;-определять потребность организации в персонале; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и их адаптации;- проводить оценку экономической и социальной эффективности совершенствования системы и технологий управления персоналом.**Владеть:** -методами разработки философии и концепции управления персоналом;-подходами к формированию кадровой политики и стратегии управления персоналом; - методами разработки целей, функций и оргструктур системы управления персоналом; - методами планирования потребности в персонале;- навыками оценки экономической и социальной эффективности совершенствования системы и технологий управления персоналом. | **Знать:** -роли, функции и задачи менеджера по персоналу в современной организации; - методы анализа функционального разделения труда в управлении организацей;- источники получения информации для анализа системы и технологий управления персоналом; - подходы и этапы анализа кадровой политики и стратегии управления персоналом; -способы анализа численности и структуры персонала организации.**Уметь:** -анализировать состояние рынка труда с точки зрения обеспечения потребности в персонале; -анализировать кадровую политику и стратегию управления персоналом;- собирать необходимую информацию для анализа системы управления персоналом и структуры персонала;- проводить технико-экономическое обоснование и выявлять проблемы в области управления персоналом; - анализировать кадровый потенциал организации. **Владеть:** -навыками сбора и обработки информации для анализа системы и технологий управления персоналом;- методами анализа численности и структуры персонала, функций и оргструктуры системы управления персоналом; - методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности службы управления персоналом;- навыками решения задач планирования потребности в персонале. | **Знать:** -методы управления персоналом и возможности их применения на практике;- подходы к анализу численности и структуры персонала организации; - роль, задачи и функции менеджера по персоналу; - задачи службы управления персоналом по улучшению социально-психологического климата в коллективе; - факторы достижения социальной эффективности совершенствования системы и технологий управления персоналом.**Уметь:** - применять на практике социально- психологические методы управления персоналом; -определять функции отдела социального развития службы управления персоналом; - разрабатывать предложения по улучшению социальной структуры персонала.**Владеть:*** методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности службы управления персоналом;
 | **Знать:** - сущность, стадии и этапы организационного проектирования системы управления персоналом; - принципы и методы построения системы управления персоналом; - современные методы управления персоналом;- подходы к оптимизации структуры персонала организации; - подходы к оценке экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.**Уметь:** - разрабатывать оргпроект по совершенствованию действующей или созданию новой системы управления персоналом;- предлагать способы решения проблем в области управления персоналом; -оценивать ожидаемые социально-экономические результаты от совершенствования системы управления персоналом; - формировать план по кадрам с учетом изменяющихся рыночных условий.**Владеть:*** методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности службы управления персоналом;
 |
| **Литература:** 1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА- М, 2014.2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2014.3 Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Государственный Университет Управления. – 2-e изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с.:http://znanium.com/bookread.php?book=1207194.Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2007.5. Кибанов А.Я., Мамед-заде Г.А., Родкина Т.А. Управление персоналом. Регламентация труда. 3-е изд. М.: Экзамен, 2012.**6.** Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – 3-e изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 352 с.:http://znanium.com/bookread.php?book=247976 |
| **12. Основы управленческого консультирования** | **Знать:** * различные виды и области управленческого консультирования;
* задачи и методы управленческого консультирования;
* возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности;

**Уметь:** * осуществлять процедуру поиска и выбора консультационной ор­ганизации;

**Владеть:*** навыками установления необходимых консультант-клиентских отношений;

навыками ис­пользования на практике рекомендации консультантов. | **Знать:** * возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности;
* методы диагностики, используемые консультантами при выявлении организационных проблем;
* особенности маркетинга консалтинговых услуг;

**Уметь:** * выявлять и понимать управленческие проблемы и ситуации, требующие консультационной помощи;
* анализировать предложения консультантов;
* проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;

**Владеть:*** методами оценки результативности управленческого консультирования;
 | **Знать:** * особенности деятельности консультанта на разных стадиях консультационного процесса;

**Уметь:** * использовать особенности общения и взаимоотношений между консультантом и клиентом при осуществлении консультационной деятельности в области управления персоналом;

**Владеть:**навыками преодоления локального сопротивления изменениям при осуществлении управленческого консультирования | **Знать:** * основные принципы планирования, организации и осуществления консалтинговых услуг, в т.ч в области управления персоналом;

**Уметь:** * находить организационно-управленческие и экономические решения проблем организации (в т.ч. в области управления персоналом), разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты;
* участвовать в реализации программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом;

 **Владеть:*** методами работы консультантов в ходе проведения консалтингового проекта, в т.ч. в области управления персоналом.
 |
| **Литература:** 1. Бейч Э. Консалтинговый бизнес: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007.Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие. /Под ред. д-ра соц.наук, проф. Н.И.Шаталовой – М.: ИНФРА-М, 2010. Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=192574
2. Соколова М.М. Управленческое консультирование – М.: ИНФРА-М, 2012. Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=256142
3. Лабутин К.М. Управленческое консультирование: менеджмент-консалтинг. – М.: Лаборатория книги, 2010.Режим доступа: http://www.biblioclub.ru/book/88750/
4. Управление персоналом организации: Практикум / Под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2012.
 |
| **13. Психофизиология профессиональной деятельности** | **Знать:** * основные психофизиологические механизмы регуляции поведения и трудовой деятельности человека;
* основы управления безопасностью организации и ее персонала;
* основы оценки результатов деятельности персонала организации;
* основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

**Уметь:** * составлять структуру профессионально важных качеств работников различных специальностей;

**Владеть:*** современными технологиями управления персоналом организации (социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала);
 | **Знать:** * психофизиологические подходы к анализу трудовой деятельности человека, составления профессиограмм и психограмм;
* теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;

**Уметь:** * анализировать психологические характеристики личности (потребности, мотивы, цели, темперамент, характер, установки, социальная направленность и другие характеристики) и деятельности различных субъектов труда;

**Владеть:*** приемами анализа и оценки уровня развития собственных психологических возможностей, способами использования полученных знаний практической деятельности;
* приемами анализа причин снижения работоспособности сотрудников;
 | **Знать:** * основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда);
* причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;
* управление дисциплинарными отношениями;

**Уметь:** * определять психические состояния работников, разрабатывать меры профилактики развития профессионального стресса и других неблагоприятных состояний;

диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;**Владеть:*** современными технологиями управлением поведением персонала (управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями).
 | **Знать:** * основные психофизиологические закономерности формирования профессионала, становления трудовых навыков;
* основные подходы к определению психологической и физиологической нагрузки на рабочем месте;

**Уметь:** * разрабатывать мероприятия и осуществлять программы по адаптации новых сотрудников;
* разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.

**Владеть:*** экспресс-методами анализа рабочей нагрузки;
 |
| **Литература:**1. Щербатых Ю.В.Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах.Москва, Издательство «КНОРУС», 2011. Режим доступа: http://book.ru/book/901915 2. Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник для вузов. М.: Изд. центр Академия. 2010 г., 320с.3.Кадровый резерв как фактор развития управленческого потенциала России : материалы науч.-практ. конф., провед. каф. гос. службы и кадровой политики (РАГС. 26 марта 2009 года) / , ред. А. И. Турчинов , редкол.: Л. В. Вагина , редкол.: А. И. Горбачев , редкол.: Ж. В. Ларионова , [и др.] , отв. ред. И. Н. Панин , кол. авт. Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ (РАГС) - М. : РАГС , 2010. - 196 с. : рис., табл.4. Климов, Е. А.Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. вузов / Е. А. Климов - 4-е изд., стер. - М. : Academia , 2010. - 302 с. : схем., табл., прил. - Высшее профессиональное образование. Педагогические специальности)  |
| **14. Регламентация и нормирование труда** | **Знать:*** основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом;
* основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями

**Уметь:*** применять на практике основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

**Владеть:*** навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры;
* навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)
 | **Знать:** * методы исследования затрат рабочего времени, методы регламентации и нормирования труда

**Уметь:** * осуществить расчет затрат рабочего времени, составить баланс рабочего времени работников; провести хронометраж и фотографию рабочего времени сотрудников и на их основе осуществить нормирование трудовых процессов и операций

**Владеть:*** методикой определения затрат на персонал, оценки эффективности и производительности труда, методикой проведения аудита в социально-трудовой сфере.
 | **Знать:** * методы исследования затрат рабочего времени, методы регламентации и нормирования труда

**Уметь:** * применять на практике основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области регламентации и нормирования труда

**Владеть:*** методикой определения затрат на персонал, оценки эффективности и производительности труда, методикой проведения аудита в социально-трудовой сфере.
 | **Знать:*** основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области регламентации и нормирования труда

**Уметь:** * применять на практике основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области регламентации и нормирования труда

**Владеть:** * методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области регламентации и нормирования
 |
| **Литература:** 1. Экономика и социология труда: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: . – М.: ИНФРА – М, 2006.
2. Бычин В. Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда: Учеб. Пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 248 с. - Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=16159
3. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 5-e изд., изм. И доп. – М.: НОРМА, 2008. – 480 с.. – Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=156931
4. Кибанов А.Я., Мамед-Заде Г. А., Родина Т.А. Управление персоналом. Регламентация труда 2-е издание/ Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Экзамен, 2002
5. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2007.
 |
| **15. Рынок труда**  | **Знать:** * основы современной теории рынка труда;
* основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

**Уметь:*** применять на практике основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

**Владеть:** * методами маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
 | **Знать:** * методы анализа рынка труда

**Уметь:*** на практике применять методы анализа рынка труда;
* выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике рынка труда применительно к практике управления во всех его сегментах

**Владеть:*** навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом
 | **Знать:** * основы современной теории рынка труда;

**Уметь:** * выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике рынка труда применительно к практике управления во всех его

**Владеть:*** методами маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
 | **Знать:** * основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

**Уметь:** * выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике рынка труда применительно к практике управления во всех его

**Владеть:*** навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом
 |
| **Литература:** 1. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2009.2. Управление персоналом организации.. / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА - М, 2014.3. Сулейманова Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения: Учебное пособие / Г.В. Сулейманова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 250 с - Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=2179474.Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА - М, 2009. - 284 с. - Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=1700625. . Экономика и социология труда: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: . - М.: ИНФРА - М, 2006. - 284 с. - Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=69864 |
| **16. Управление персоналом организации**  | **Знать:** - сущность, содержание, задачи и этапы разработки технологий управления персоналом, его развитием и поведением по отдельным функциям (найм, оценка, адаптация, обучение и др.);-особенности технологий управления персоналом для организации и с разной численностью персонала, с учетом кадровой политики и стратегии;- методы оценки эффективности совершенствования технологий управления персоналом, его развитием и поведением;-способы оценки подразделений службы управления персоналом.**Уметь:** - разрабатывать технологии найма, отбора, адаптации, обучения и других направлений управления персоналом;-применять на практике методы управления деловой карьерой, обучением, использованием и высвобождением персонала;-разрабатывать требования к должностям;-оценивать эффективность совершенствования технологий управления персоналом;-оценивать результаты деятельности подразделений службы управления персоналом.**Владеть:**-методами разработки технологий управления персоналом: найма, отбора, приема, подбора, расстановки, деловой оценки, профориентации и т.п.;-методами разработки технологии управления развитием персонала: обучения, аттестации, управления деловой карьерой и т.п.;-методами оценки качества и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом;-методами оценки затрат на персонал, оценки эффективности совершенствования технологий управления персоналом | **Знать:** -источники и методы получения информации для анализа существующих технологий управления персоналом, его развитием и поведением по отдельным функциям управления персоналом (найм, оценка, обучение, высвобождение и др.);-методы и приемы анализа основных функций управления персоналом и его развитием;-основы анализа деятельности подразделений службы управления персоналом.**Уметь:** -рассчитывать потребность организации в персонале на основе перспектив её развития;-анализировать конкурентоспособность стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;-собирать информацию для анализа рынка образовательных услуг;-налаживать получение обратной связи по результатам деловой оценки (аттестации), обучения и т.п.**Владеть:**-навыками получения информации для анализа и совершенствования технологий управления персоналом;- методами анализа технологий управления персоналом;-методами диагностики результатов работы подразделений по управлению персоналом. | **Знать:** -возможности и методы улучшения социально-психологического климата в коллективе за счет применения более совершенных технологий управления поведением персонала;-приемы использования психологического тестирования при отборе кандидатов на вакантную должность.**Уметь:** -использовать психологические тесты при отборе кандидатов на вакантные должности;-составлять социограммы для проведения деловой оценки персонала при выдвижении на вышестоящие должности;-оценивать социальную эффективность совершенствования технологий управления персоналом, его развитием и поведением. **Владеть:**-навыками формирования эффективного трудового коллектива на этапе найма и подбора кандидатов со стороны;-технологиями организации социальной работы с персоналом. | **Знать:** -современный передовой опыт разработки основных технологий управления персоналом: найма, деловой оценки, адаптации, обучения, служебного продвижения и др.;-возможности проектирования технологий управления персоналом, его развитием и поведением с учетом особенностей организации;- методы оценки эффективности совершенствования технологий управления персоналом, его развитием и поведением;-недостатки и преимущества персонала с целью формирования эффективного трудового коллектива организации.**Уметь:** -составлять описание функционала сотрудников и подразделений (карты компетенций, должностные инструкции и т.п.);- разрабатывать проекты совершенствования технологий управления персоналом, его развитием и поведением;-формулировать задачи и осуществлять организацию проектов совершенствования технологий управления персоналом, его развитием и поведением.**Владеть:**- навыками обобщения и использования передового опыта в области разработки технологий управления персонала, его развитием и поведением;-методами оценки эффективности проектирования технологий управления персоналом. |
| **Литература:** 1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА- М, 2014.2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2014.3. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: Учеб. пос. / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 255 с.:http://znanium.com/bookread.php?book=2644244. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Экзамен, 2006.5. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 398 с.:http://znanium.com/bookread.php?book=194668**6.** Управление персоналом организации: учеб. пос. / В.Т. Пихало и др.; Под общ. ред. В.Т. Пихало, Ю.Н. Царегородцева. - М.: Форум, 2010. - 400 с.: ил.;http://znanium.com/bookread.php?book=189189 |
| **17. Управление социальным развитием организации** | **Знать:** **-** социально-экономические основы управления социальным развитием организаций (СРО)- структурно-функциональные особенности управления СРО- место подсистемы социального управления в системе управления организацией- основные элементы механизма управления социальной подсистемой организации- экономические основы управления социальной подсистемой организации**Уметь:** **-** ориентироваться ворганизационных основах управления социальным развитием организации- оценивать социальные последствия управленческих решений на корпоративном уровне- оценивать затраты, связанные с управлением СРО **Владеть:**- навыками разработки организационной структуры управлениясоциальной подсистемой организации- методами расчета экономической эффективности управления СРО- способами оценки социальной и эффективностимероприятий по СРО  | **Знать:**- теоретические и практические основы управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации общества - основные социально-экономические проблемы и направления государственной социальной политики РФ- основные литературные и сетевые и другие источники информации по вопросам состояние социальной сферы и управления СРО деловой сферы- нормативно-правовые основы управления СРО деловой сферы (основные законодательные акты, определяющие направленность и содержание социальной политики РФ)**Уметь:**- вести эффективный поиск информации о состоянии и направлениях разработок в области управления социальным развитием организации по различным видам источников - анализировать информацию, относящуюся к проблемам управления СРО- обобщать результаты анализа информации по вопросам управления СРО **-** диагностировать состояние социальной подсистемы организации**Владеть:****-** научным понятийным аппаратом управления СРО**-** методами анализа функционирования социальных подсистем хозяйственных организаций**-** навыками обобщения данных о процессах социального развития- информацией о зарубежном опыте социального управления на корпоративном уровне- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации | **Знать:****-** социально-психологические закономерности функционирования коллективов хозяйственных организаций- социально-психологические методы управленческого воздействия на социальные процессы в организации- разновидности, качественные особенности и взаимосвязи социальных процессов разного организационного уровня **Уметь:****-** диагностировать социально-психологические проблемы управленияСРО- выявлять коммуникативные барьеры, препятствующиеСРО- определять конфликтогенные участкидеятельности организаций- определять поведенческие стереотипы реагирования на инновации**Владеть:**- социально психологическимиметодами управления СРО- навыками определения причин конфликтов, сопутствующих управлению СРО - технологиями социальной работы с персоналом - навыками оценки личностных качеств персонала как объекта и субъекта управления СРО  | **Знать:**- состав и функции профильных организаций федерального и других уровней, связанных с формированием и проведением социальной политики РФ - основы программно-целевого подхода к решению задач управления- нормативный метод управления социальным развитием организации- международные и отечественные стандарты социальной ответственности- основные социальные права и гарантии работников**Уметь:****-** разрабатывать организационную документацию по вопросам СРО- определять состав показателей, характеризующих уровень развития социальной подсистемы организации- разрабатывать социальные нормативы для целей управления СРО**Владеть:****-** навыками и методами организационного проектирования в области СРО с применением современных программных продуктов- навыками составления планов мероприятий по развитию корпоративной социальной подсистемы- методами организацииразработок по развитию социальной подсистемы организации- методами анализа показателей социального развития- навыками работы с внешними профильнымиорганизациями федерального и других уровней (ПФ, ФСС, ФОМС РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.) - навыками взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами, структурными подразделениями и трудовым коллективом  |
| **Литература:** 1. Захарова Т.И. Управление социальным развитием организации.-М.:Изд.центр ЕАОИ, 2010.- 168с. Режим доступа:http://www.book.ru/ view/905691. 2. Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие – М.: Флинта: МПСИ, 20073. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА - М, 2009. Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=199870 4. Захаров Н.Л. Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации:учебник.- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.-208с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=398723  |
| **18. Экономика и социология труда** | **Знать:** * экономическую сущность труда и организации труда персонала; психофизиологические основы трудовой деятельности; основы разделения и кооперации труда;

**Уметь:** * рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

**Владеть:** * методами планированиячисленности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
 | **Знать:** * основные показатели социально-трудовой сферы организации;

**Уметь:*** на основе базовых (типовых) методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели по труду, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

**Владеть:*** навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; методами сбора и анализа исходных данных по учету, организации, нормированию, эффективности и оплате труда и др.
 | **Знать:*** социально-психологические основыи закономерности формирования и воспитания трудового коллектива

**Уметь:** * применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

**Владеть:** * методами прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
 | **Знать:*** основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом;
* основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

**Уметь:** * критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в социально-трудовой сфере

**Владеть:** * методами разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала
 |
| **Литература:** 1. Экономика и социология труда: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: . – М.: ИНФРА – М, 2007. – 284 с. – Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=69864
2. Башмаков, В. И. Управление социальным развитием персонала : учебник для вузов / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова (ГУУ) - М. : Academia , 2012. - 239 с. рис., табл. ; печ. л.15,0 - Высшее профессиональное образование. Бакалавриат. Экономика и управление )
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М.: НОРМА – ИНФРА – М, 2012. – 464 с. - Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=194388
4. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. Пособие / ВЗФЭИ; Под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Вуз. Учебник, 2009. Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=109232
 |
| **19. Экономика управления персоналом** | **Знать:** * экономическую основу системы управления персоналом

**Уметь:** * выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению

**Владеть:** * важнейшими экономическими методами управления персоналом
 | **Знать:** * основы проведения аудита и контроллинга персонала, функционально-стоимостного анализа

**Уметь:** * проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
* провести функционально-стоимостной анализ деятельности подразделения организации или отдельной должности;
* применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала

**Владеть:** * навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;
* важнейшими методами экономического и статистическо­го анализа трудовых показателей
 | **Знать:** * экономическую основу системы управления персоналом

**Уметь:** * критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в социально-трудовой сфере

**Владеть:*** важнейшими методами экономического и статистическо­го анализа трудовых показателей
 | **Знать:** * основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

**Уметь:** * критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в социально-трудовой сфере

**Владеть:*** навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;
 |
| **Литература:** 1. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА - М, 2009. - 284 с. - Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=170062 2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М.: НОРМА - ИНФРА - М, 2009. - 464 с. - Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=194388 3.Экономика и социология труда. /Учебник под ред. д.э.н., проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. 4. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА - М, 2009. Режим доступа http://znanium.com/bookread.php?book=199870  |
| **20. Этика деловых отношений**  | **Знать:** * нормы, правила, принципы, которыми должен руководствоваться специалисты по управлению персоналом и руководители различного уровня в своих действиях и решениях;
* нормы делового этикета;

**Уметь:** * этически интерпретировать деловые отношения;
* самостоятельно строить взаимоотношения в различных ситуациях деловых отношений;
* организовывать и осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации и т.д.;

**Владеть:*** навыками обеспечения соблюдения этических норм и правил этикета в различных видах деловой коммуникации.
 | **Знать:** * основные этические проблемы современной деловой сферы;
* закономерности межличностных отношений и приоритетные проблемы в этой области;
* методы диагностики собеседника и выбора модели своего поведения для обеспечения эффективного общения;

**Уметь:** * анализировать различные сложные ситуации делового общения;
* выявлять и преодолевать «барьеры» общения;
* оценивать этические последствия принимаемых управленческих решений;

**Владеть:*** методами диагностики собеседника;
* навыками выбора модели своего поведения для обеспечения эффективного общения;
 | **Знать:** * этические ценности, на которых основываются деловые отношения - уважение человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость;
* средства вербальной и невербальной коммуникации;

**Уметь:** * отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
* эффективно слышать и слушать партнёра, устанавливать контакт;
* разрабатывать и эффективно применять модели, стратегии и стили делового общения;
* учитывать особенности личности в ситуациях делового общения;

**Владеть:*** навыками интерактивной коммуникации;
* навыками регулирования эмоциональных состояний в процессе делового общения с сотрудниками, партнерами;
* навыками точного применения правил делового этикета на официальных и неофициальных встречах, в том числе в мультинациональной среде и в международном общении.
 | **Знать:** * механизм управления этическими нормами деловых отношений в организации;
* основы создания атмосферы сотрудничества в деловом общении в коллективе (группе);
* сущность деловой коммуникации, средств, форм и методов общения;

**Уметь:** * обеспечивать повышение этического уровня взаимоотношений в организации;
* организовывать деловые мероприятия (совещания, брифинги, переговоры, пресс-конференции, презентации и пр.) в соответствии с требованиями этики деловых отношений;

**Владеть:*** навыками моделирования и решения этических проблем в деловых отношениях;
* разрабатывать и применять коммуникативные сценарии поведения;
* разработки корпоративные кодексы деловой этики;
* навыками формирования профессионального и корпоративного имиджа.
 |
| **Литература:** 1. Андреева И.В., Бетина О.Б., Жлудова О.А. Бизнес-этикет. - М.: Вершина, 2006.
2. Этика деловых отношений: Учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. - 2-e изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 424 с.:http://znanium.com/bookread.php?book=154894
3. Этика деловых отношений: Учебное пособие / М.А. Блюм, Б.И. Герасимов, Н.В. Молоткова. - М.: Форум, 2009. - 224 с.: http://znanium.com/bookread.php?book=144586
4. Егоршин А.П., Распопов В.П., Шашкова Н.В. Этика деловых отношений. 2-е изд. – Н.Новгород, НИМБ, 2008.
5. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учебник. 2-е изд. – М.: ИНФРА – М, 2010.
6. Кузнецов И.Н. Деловой этикет – М.: Инфра-М, 2011.
 |
| **21. Конфликтология** | **Знать:** * условия и закономерности возникновения и развития конфликтов;
* типологию конфликтов;
* функции конфликтов в организации;

**Уметь:** * предупреждать появление нежелательных конфликтов в организации;
* применять методики разрешения конфликтов, переводить конфликты в конструктивное русло;

**Владеть:*** приемами и способами выявления, предупреждения и урегулирования конфликтов в организации;
* технологиями эффективного поведения в конфликтах;
* техниками успешного ведения переговоров с целью урегулирования конфликтов.
 | **Знать:** * основные признаки и формы конфликтного взаимодействия;
* структуру и динамику конфликтных ситуаций
* методы изучения и диагностики конфликтов;

**Уметь:** * анализировать конфликты, выявлять их элементы, устанавливать воздействующие факторы;
* прогнозировать развитие конфликтной ситуации;
* выявлять наиболее перспективные направления работы с персоналом организации с целью предупреждения конфликтов;

**Владеть:*** количественными и качественными методами сбора эмпирических данных о конфликтах;
* методами диагностики конфликтов.
 | **Знать:** * социально-психологические механизмы возникновения, развития и завершения конфликтов;
* особенности поведенческих проявлений человека в ситуации конфликта;
* психологические особенности конфликтных личностей и формы взаимодействия с ними;

**Уметь:** * распознавать модели поведения, закономерно приводящие партнеров по общению к эскалации противоборства;
* выявлять факторы, ведущие к личной профессиональной деформации и профессиональному выгоранию;
* использовать психологические техники урегулирования конфликтов.

**Владеть:*** методами и технологиями конструктивной коммуникации в конфликте;
* навыкамипсихологической саморегуляции в предконфликтных и конфликтных ситуациях и позитивного влияния на партнеров по взаимодействию
 | **Знать:** * современные технологии предупреждения и профилактики конфликтов в организации, создания неконфликтной среды;
* стратегии конфликтного поведения и условия их эффективной реализации;

**Уметь:** * моделировать конфликтные ситуации и поведение партнеров по взаимодействию;
* выбирать наиболее эффективную тактику поведения в нестандартной конфликтной ситуации;
* обосновывать содержание программ обучения с целью формирования конфликтологической компетентности руководителей и специалистов;

**Владеть:** * навыками эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
* навыками реализации программ организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям
 |
| **Литература:** 1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008.
2. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2007. Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=91538
3. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2007.

4. Карташов Е.В. Конфликты в организации. – М.: Лаборатория книги, 2010.Режим доступа: http://www.biblioclub.ru/book/87241/5. Атоян А.Д. Конфликтология. Конспект лекций – М.: А-Приор, 2010. Режим доступа: http://www.biblioclub.ru/book/56326/ |