

АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН

**По направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Направленность (профиль) «Управление персоналом на транспорте»**

Б1.Б.01	Методология научных исследований	3
Б1.Б.02	Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)	4
Б1.Б.03	Управление рисками.....	5
Б1.Б.04	Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования.....	6
Б1.Б.05	Современные проблемы и технологии управления персоналом	8
Б1.В.01	Социальная и кадровая политика государства и организации	10
Б1.В.02	Технологии управления развитием персонала	11
Б1.В.ДВ.01.01	Современные методы социологических исследований в управлении персоналом	13
Б1.В.ДВ.01.02	Социально-экономические исследования в менеджменте	14
Б1.В.ДВ.02.01	Информационное обеспечение профессиональной деятельности.....	15
Б1.В.ДВ.02.02	Компьютерные технологии в управлении персоналом	16
Б1.В.ДВ.03.01	Управление безопасностью труда на транспорте.....	17
Б1.В.ДВ.03.02	Современные проблемы безопасности труда на транспорте	18
ФТД.В.01	Управление социальным развитием персонала	19
ФТД.В.02	Деловые коммуникации.....	20
ФТД.В.03	Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)	21

Б1.Б.01 Методология научных исследований

Объем дисциплины (модуля)

5 ЗЕТ (180 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

формирование компетенции по использованию методологии научных исследований, которые позволят разрабатывать и применять методы и инструментарий проведения исследований, формировать программы научных исследований в сфере управления персоналом

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОК-1: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: способы активизации способности к абстрактному мышлению; основные количественные и качественные методы современных исследований в области управления персоналом

Уметь: отбирать необходимое и достаточное количество методов для проведения исследований в сфере управления персоналом, формировать на их основе инструментарий конкретного исследования, формировать программы научных исследований, направленных на реализацию стратегии развития объекта исследования в сфере управления персоналом

Владеть: навыками анализа учебной и научной литературы в сфере управления персоналом; навыками решения проблемных задач в области управления персоналом на основе проведенного анализа; основами формирования инструментария исследования в сфере управления персоналом, умением построения эффективных организационно-экономических моделей

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Наука и ее роль в развитии общества

Раздел 2. Организация научно-исследовательской работы в России

Раздел 3. Методология и методика научных исследований

Раздел 4. Инновации в российской науке

Раздел 5. Организация и проведение научных исследований

Раздел 6. Научный аппарат исследования.

Раздел 7. Методика работы над рукописью диссертации

Раздел 8. Служба научно-технической информации

Раздел 9. Выступление и его подготовка

Раздел 10. Научная организация учебного процесса

Раздел 11. Проблемы взаимодействия научного и вненаучного знания

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

Объем дисциплины (модуля)

6 ЗЕТ (216 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

совершенствование иноязычной коммуникативной компетенции, необходимой для продолжения обучения и осуществления научной и профессиональной деятельности.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: лексический и грамматический материал в объеме, необходимом для общения и понимания и прочитанного на иностранном языке материала, правила коммуникативного поведения в ситуациях межкультурного научного общения

Уметь: использовать лексику иностранного языка для общения с представителями страны изучаемого языка, извлекать информацию из аутентичных текстов, производить логические операции (аргументирование, обобщение, вывод), излагать, отстаивать свою точку зрения по научной проблеме на иностранном языке с соблюдением норм речевого этикета и правил научно-профессионального общения

Владеть: лексикой иностранного языка для общения с представителями страны изучаемого языка, навыками извлечения информации из аутентичных текстов, алгоритмом логических операций (аргументирование, обобщение, вывод), нормами речевого этикета и правил научно-профессионального общения

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Знакомство с планом и требованиями курса. Представление себя и своих научных интересов.

Раздел 2. Экономика и система управления людскими ресурсами в России и зарубежом.

Раздел 3. Формы управления на предприятии. Проблемы. Подходы к решению конфликтных ситуаций.

Раздел 4. Написание и редактирование научных статей на иностранном языке по экономическим и управленческим проблемам

Раздел 5. Визуальные опоры в письменных академических и институциональных текстах и их интерпретация на иностранном языке

Раздел 6. Выполнение презентаций с целью участия в различных академических мероприятиях

Б1.Б.03 Управление рисками

Объем дисциплины (модуля)

4 ЗЕТ (144 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формирование современного управленческого мышления на основе знания методов управления различными видами рисков, в том числе кадровых, связанного с управлением службами и подразделениями на предприятии, а также разработкой и принятием управленческих решений на основе анализа внешней среды, многокритериальной оценки рисков и социально-экономической эффективности

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

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

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: виды рисков, связанных с разработкой корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений, и меры по обеспечению их реализации; характеристики ситуаций риска и неопределенности

Уметь: определять степень риска при действиях в нестандартных ситуациях и уровень социальной и этической ответственности за принятые решения с учетом существующих рисков факторов; разрабатывать и реализовывать стратегию организации

Владеть: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию с учетом существующих рисков факторов; технологиями принятия решения в условиях риска; способностью использовать принципы социальной ответственности при разработке и реализации кадровой стратегии для минимизации рисков

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Понятие, сущность и содержание риск-менеджмента

Раздел 2. Понятие и виды рисков

Раздел 3. Аксиомы, законы и принципы риск-менеджмента

Раздел 4. Методология риск-менеджмента

Раздел 5. Стратегия, политика и тактика риск-менеджмента

Раздел 6. Внешние риски и методы управления ими

Раздел 7. Особенности управления внутренними рисками

Раздел 8. Система управления рисками

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

Объем дисциплины (модуля)

6 ЗЕТ (216 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
сформировать умение рационально использовать современные образовательные технологии, организовывать образовательные процессы и оценивать их эффективность, разрабатывать образовательные программы, учебно-методические материалы для преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом в соответствии со стратегией организации.	
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ОК-3:	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ОПК-2:	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно восприимчивая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-5:	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения
ПК-8:	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
ПК-26:	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-27:	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
ПК-28:	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
ПК-29:	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: теоретические основы и закономерности профессионального образования; основы организации образовательного процесса; направления саморазвития и профессиональной самореализации личности; стадии профессионального становления специалиста; возможные пути развития творческого потенциала работника; профессионально значимые и личные качества обучающегося, важные для успешного педагогического общения; психологические аспекты малых групп; направления работы с коллективом обучающихся, специфику педагогической деятельности; структуру педагогического процесса; методы и формы работы наставника; социально – психологические основы деятельности педагога; способы эффективной коммуникации; методики преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; современные образовательные технологии; основы планирования и организации образовательного процесса.

Уметь: осуществлять дидактическое проектирование учебного процесса; оценивать постановку педагогических целей и задач; анализировать педагогическую деятельность, педагогические факты и явления; конструировать предметное содержание обучения по дисциплинам профессиональной направленности; определять свой уровень развития профессионально значимых и личностных качеств; развивать свой творческий потенциал; разрабатывать план профессионального саморазвития и самореализации своего потенциала; выделять профессионально значимые и личные качества обучающегося, важные для успешного педагогического общения; управлять коллективом обучающихся, толерантно восприимчивая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; планировать и организовывать совместную образовательную деятельность коллектива, создавать и эффективно работать в командах, организовывать учебные дискуссии, отстаивать свою позицию, убеждать; отбирать необходимый дидактический материал и конструировать предметное содержание учебно-методических комплексов для проведения обучения персонала по дисциплинам профессиональной направленности; разрабатывать частные методики преподавания дисциплин профессиональной направленности; обучать персонал, профессионально развивать; анализировать педагогическую деятельность, педагогические факты и явления, формирующие профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; осуществлять дидактическое проектирование образовательного процесса, его организацию и оценку эффективности; рационально использовать современные образовательные технологии, организовывать и оценивать эффективность образовательных процессов в ходе педагогической деятельности.

Владеть: методикой преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; готовностью разрабатывать траекторию профессионального саморазвития и самореализации, учитывая свой творческий потенциал; готовностью выделять профессионально значимые качества обучающегося; навыками эффективной коммуникации при работе в малых группах; отстаивать свою точку зрения, убеждать других, находить компромисс; способностью вдохновлять других на профессиональное развитие; инструментами управления конфликтными ситуациями в учебных группах; способностью к межкультурным коммуникациям в образовательной среде; умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией; навыком преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом; способностью организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе педагогической деятельности.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Педагогика высшего образования

Раздел 2. Психология педагогической деятельности и педагогического общения
Раздел 3. Педагогический процесс вуза как целостная система.
Раздел 4. Содержание образования
Раздел 5. Методы обучения в высшей школе.
Раздел 6. Характеристика современных средств обучения.
Раздел 7. Формы организации учебного процесса в высшей школе
Раздел 8. Самостоятельная работа как условие развития и самоорганизации личности

Б1.Б.05 Современные проблемы и технологии управления персоналом

Объем дисциплины (модуля)

5 ЗЕТ (180 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Формирование у магистрантов комплекса знаний по теоретическим, методическим и прикладным проблемам науки об управлении персоналом и технологиях привлечения, использования и развития персонала; умений проводить анализ существующих в современных организациях технологий управления персоналом, диагностировать их недостатки, ограничения и проблемы реализации; навыков разработки алгоритмов, методов и инструментов внедрения современных технологий управления персоналом на предприятиях, в том числе транспортных	
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ДПК-1: готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях	
ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	
ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	
ОПК-7: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	
ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	
ОПК-11: умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	
ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	
ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	
ПК-3: умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	
ПК-4: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	
ПК-5: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	
ПК-6: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	
ПК-7: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	
ПК-9: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	
ПК-10: умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	
ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	
ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	
В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
Знать: теоретические, методологические и практические проблемы в области: формирования системы управления персоналом организации; разработки технологий привлечения, использования и развития персонала организации; проблемные в области управления персоналом и специфику разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях	

Уметь: анализировать реализующиеся в современных организациях технологии привлечения, использования и развития персонала, выявлять их достоинства и недостатки, диагностировать проблемы, возникающие в процессе разработки и внедрения технологий управления персоналом организации, в том числе транспортного; разрабатывать рекомендации по их совершенствованию, а также разрабатывать алгоритмы и инструменты их внедрения

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

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Концептуальные основы теории и практики управления персоналом

Раздел 2. Проблемы и технологии формирования и использования персонала организации

Раздел 3. Проблемы управления развитием персонала

Раздел 4. Методы оценки эффективности системы и технологии управления персоналом

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

Объем дисциплины (модуля)

9 ЗЕТ (324 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
формирование знаний, умений и навыков в области реализации социальной и кадровой политики на уровне государства и организации; знаний механизмов формирования и реализации социальной политики РФ, государственной кадровой политики, ее разработки и реализации на уровне организации; социальной ответственности бизнеса; правовых основ кадровой и социальной политики; системы локальных нормативных актов организации; умений анализировать современные проблемы социальной и кадровой политики с точки зрения их правового решения; использовать кадровые технологии на основе трудового законодательства; навыков принятия управленческих решений по реализации кадровой и социальной политики, защите работников от социальных рисков на основе корпоративной социальной ответственности; разработки локальных нормативных актов и других корпоративных стандартов в сфере управления персоналом.	
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ОПК-3:	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-6:	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ОПК-9:	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ПК-1:	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
ПК-3:	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
ПК-4:	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
ПК-10:	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
Знать: содержание социальной политики РФ, проблемы ее реализации в кризисных условиях; философию и методологию разработки кадровой стратегии организации, содержание кадровой политики, основанной на принципах корпоративной социальной ответственности; факторы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации, инструменты политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, политики адаптации персонала; правовые основы социальной и кадровой политики организации, технологий управления персоналом; функции и алгоритмы разработки локальных нормативных актов и других корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики.	
Уметь: оценивать кадровую политику, основанную на принципах корпоративной социальной ответственности, использовать положительный опыт отечественных и зарубежных организаций; выявлять и оценивать факторы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие персонала организации; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, вносить коррективы в корпоративные стандарты, осуществлять подбор и отбор конкурентоспособного персонала в рамках правового поля; анализировать практику применения трудового законодательства в процессе реализации социальной и кадровой политики	
Владеть: навыками обоснования философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом, инструментами анализа проблем социальной и кадровой политики; навыками реализации направлений социального развития организации, ее кадровой политики, принципов социальной ответственности, решения современных проблем управления персоналом правовыми средствами; разработки локальных нормативных актов и других корпоративных стандартов в целях реализации социальной и кадровой политики.	
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Раздел 1. Правовые основы кадровой и социальной политики	
Раздел 2. Социальная политика государства и организации	
Раздел 3. Кадровая политика государства и организации	
Раздел 4. Корпоративные стандарты	

Б1.В.02 Технологии управления развитием персонала

Объем дисциплины (модуля)

11 ЗЕТ (396 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формирование у магистрантов комплекса современных знаний, умений и навыков в области теории и практики управления развитием персонала организации, в том числе: знаний о сущности, технологиях и субъектах управления развитием персонала организации; об организационной культуре как инструменте управления развитием персонала; о сущности, содержании и инструментах развития менеджерских качеств руководителей; умений разрабатывать современные технологии управления развитием персонала и инструменты их реализации на современных предприятиях, в том числе транспортных; владений современными инструментами управления развитием персонала.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ДПК-1: готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

ОПК-5: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения

ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

ПК-5: умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

ПК-6: умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-7: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-8: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

ПК-25: умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

ПК-26: умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации

ПК-27: владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

ПК-28: владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации

ПК-29: владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

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

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

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

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Развитие персонала

Раздел 2. Организационная культура как инструмент развития персонала

Раздел 3. Развитие менеджерских качеств руководителя

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

Объем дисциплины (модуля)

4 ЗЕТ (144 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формирование знаний о методах исследований, применяемых социологической наукой для решения широкого круга управленческих проблем, с которыми сталкивается современный менеджмент, а также умений и навыков их применения в практике принятия стратегических решений в области управления персоналом. Для этого магистранты в процессе обучения должны познакомиться с основами методологии социологического исследования, составом и особенностями основных методов сбора и анализа социологических данных.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: особенности методов исследования в сфере управления персоналом, их возможности и ограничения; структуру программы социологического исследования и требования к ней; методы обработки и анализа социологической информации, необходимой для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем; базовые методы и программы обработки информации, анализа деятельности по управлению персоналом; особенности количественного и качественного методов анализа информации в сфере управления персоналом при разработке программы научных исследований.

Уметь: выявлять, формулировать и обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать программу социологического исследования и инструментарий по каждому методу исследования в системе управления персоналом; применять методы и программы обработки информации, анализа деятельности по управлению персоналом; организовать социологическое исследование, применять основные методы сбора информации и использовать результаты социологических исследований для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем.

Владеть: использованием программ и методов количественного и качественного анализа и обработки социологической информации для определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; анализа и систематизации научной информации по теме выпускной квалификационной работы (диссертационного исследования) в сфере управления персоналом.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Теория и методология прикладной социологии

Раздел 2. Методы сбора данных в социологических исследованиях

Раздел 3. Требования к конструированию инструментария социологического исследования проблем управления персоналом

Раздел 4. Общие принципы анализа и представления данных исследования системы управления персоналом

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

Объем дисциплины (модуля)

4 ЗЕТ (144 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формирование знаний о сущности и методах социально-экономических исследований в менеджменте, применяемых для решения широкого круга управленческих проблем, а также умений и навыков их применения в практике принятия стратегических решений в области управления персоналом.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: особенности методов исследования, необходимые для определения социально-экономической эффективности системы и технологий управления персоналом, их возможности и ограничения; структуру программы исследования и требования к ней; методы обработки и анализа исследовательской информации, необходимой для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем, способы представления результатов исследования; особенности количественного и качественного методов получения и анализа информации в сфере управления персоналом.

Уметь: выявлять, формулировать и обосновывать актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать программу и инструментальный научного исследования для определения социально-экономической эффективности системы и технологий управления персоналом; применять методы и программы обработки информации, использовать результаты исследований для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем.

Владеть: использованием программ и методов количественного и качественного анализа и обработки информации для определения социально-экономической эффективности системы и технологий управления персоналом; анализа и систематизации научной информации по теме выпускной квалификационной работы в форме магистерской диссертации в сфере управления персоналом; подготовки и презентации результатов исследования в виде научных отчетов, публикаций.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Роль исследований в менеджменте. Методология исследования управленческих ситуаций

Раздел 2. Современные методы социологических исследований в кадровом менеджменте

Раздел 3. Общие принципы анализа и представления данных исследования в менеджменте

Б1.В.ДВ.02.01 Информационное обеспечение профессиональной деятельности

Объем дисциплины (модуля)

6 ЗЕТ (216 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формирование целостного представления об информационном обеспечении профессиональной деятельности, навыков владения методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности в области управления персоналом, способности взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы, знаний и умений разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом, формирование готовности применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях с использованием специализированных программных продуктов, а также формирование навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ДПК-1: готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях

ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

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

ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: особенности работы автоматизированных информационных систем при организации процессов управления персоналом на транспортных предприятиях, условия применения различных видов автоматизированных информационных систем и особенности их использования; стандарты описания информационных процессов в управлении персоналом, принципы поиска информации в отечественных и международных базах данных

Уметь: использовать специализированное программное обеспечение для принятия решений по технологии управления персоналом на транспортных предприятиях; использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом; оптимизировать информационные процессы в управлении персоналом и принимать управленческие решения по поводу их совершенствования, собирать, обрабатывать, анализировать и систематизировать информацию по теме исследования с использованием российского и международного индексов научного цитирования

Владеть: навыками применения в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях, использования корпоративных информационных систем для принятия управленческих решений, навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования с использованием российского индекса научного цитирования и международных баз научного цитирования

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Информационное обеспечение управленческой деятельности

Раздел 2. Прикладные программные продукты по управлению персоналом

Раздел 3. Организация деятельности по управлению персоналом посредством Интернет- технологий и MS Office

Раздел 4. Формирование навыков работы в прикладных программных продуктах для решения задач в области управления персоналом

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

Объем дисциплины (модуля)

6 ЗЕТ (216 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формирование целостного представления о компьютерных технологиях в управлении персоналом, знакомство с инструментальными средствами компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности и применение полученных знаний для повышения конкурентоспособности предприятия. Задачи дисциплины: получение целостного представления о компьютерных технологиях в управлении персоналом; приобретение навыка работы с компьютерными технологиями в управлении персоналом; овладение навыками использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ДПК-1: готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях

ОПК-10: владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

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

ПК-24: владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: особенности компьютерных технологий и корпоративных информационных систем при организации процессов управления персоналом на транспортных предприятиях, условия применения различных видов корпоративных информационных систем и особенности их использования; стандарты описания информационных процессов в управлении персоналом, принципы поиска информации в отечественных и международных базах данных

Уметь: использовать специализированное программное обеспечение для принятия решений по технологии управления персоналом на транспортных предприятиях; использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом; оптимизировать информационные процессы в управлении персоналом и принимать управленческие решения по поводу их совершенствования, собирать, обрабатывать, анализировать и систематизировать информацию по теме исследования с использованием российского и международного индексов научного цитирования

Владеть: навыками применения в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях, использования корпоративных информационных систем для принятия управленческих решений, навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования с использованием российского индекса научного цитирования и международных баз научного цитирования

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Компьютерные технологии и их применение в управлении персоналом

Раздел 2. Прикладные программные продукты по управлению персоналом

Раздел 3. Организация деятельности по управлению персоналом посредством Интернет-технологий и MS Office

Б1.В.ДВ.03.01 Управление безопасностью труда на транспорте

Объем дисциплины (модуля)

4 ЗЕТ (14 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

изучение системы правовых, организационных и экономических средств управления безопасностью труда на железнодорожном транспорте; формирование навыков обеспечения безопасности для различных категорий персонала транспортной организации

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ПК-9: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: нестандартные ситуации по безопасности труда на производстве и виды ответственности за принятые решения, программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в транспортной организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации и программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала транспортных организаций

Уметь: действовать в нестандартных ситуациях по безопасности труда, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации и разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала транспортных организаций

Владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях по безопасности труда, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала транспортных организаций

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Законодательство в управлении безопасностью труда на транспорте

Раздел 2. Система управление охраны труда (СУОТ)

Б1.В.ДВ.03.02 Современные проблемы безопасности труда на транспорте

Объем дисциплины (модуля)

4 ЗЕТ (144 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

изучение современных проблем безопасности труда и системы правовых, организационных и экономических средств управления безопасностью труда на железнодорожном транспорте; формирование навыков обеспечения безопасности для различных категорий персонала транспортной организации

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ПК-9: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: нестандартные ситуации и проблемы безопасности труда на производстве и виды ответственности за принятые решения, программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации и программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала транспортных организаций

Уметь: действовать в нестандартных ситуациях по безопасности труда, принимать решения в области безопасности нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации и разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала транспортных организаций

Владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях по безопасности труда, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации; способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала транспортных организаций

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Правовые основы безопасности труда на транспорте

Раздел 2. Управление безопасностью труда на транспорте

ФТД.В.01 Управление социальным развитием персонала

Объем дисциплины (модуля)

1 ЗЕТ (36 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
углубление научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами в организации, расширение практических навыков разработки и внедрения инструментов реализации социальной политики организации в аспекте социального развития персонала.
ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
В результате освоения дисциплины обучающийся должен
Знать: систему понятий, описывающих социальную политику организации, социальные процессы в организации, социальные программы предприятия и механизмы их реализации; инструменты управления социальным развитием организации; понятие трудовой дисциплины и инструменты управления трудовой дисциплиной; задачи и функции социальной службы предприятия; <u>требования к специалисту социальной службы предприятия</u>
Уметь: реализовывать существующие в организации социальные программы посредством инструментов управления социальным развитием персонала организации; диагностировать проблемы, существующие в социальной сфере организации; разрабатывать предложения по корректировке социальной политики и применять существующие инструменты социальной политики; применять меры социально-психологического и административного воздействия в отношении <u>нарушителей трудовой дисциплины</u>
Владеть: навыками диагностики, разработки и реализации социальной политики, социальных программ организации, оценки их <u>социально-экономической эффективности</u>
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Раздел 1. Теоретические основы управления социальным развитием персонала
Раздел 2. Социальная служба предприятия. Практическая работа социолога на предприятии.
Раздел 3. Управление дисциплиной в коллективе
Раздел 4. Социальные программы предприятий

ФТД.В.02 Деловые коммуникации

Объем дисциплины (модуля)

1 ЗЕТ (36 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Развитие и углубление коммуникативных умений и навыков для организации и осуществления общения в профессиональной сфере, в том числе для организации и проведения переговоров, презентаций в деловой сфере и деловых совещаний.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ПК-25: умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: формы, виды деловой коммуникации, границы и особенности их использования в практике управления персоналом для решения профессиональных задач; специфику подготовки к различным видам деловой коммуникации в зависимости от повода, целей и характера взаимодействия; технологию проведения совещаний

Уметь: осуществлять и организовывать деловую коммуникацию в различных формах для решения профессиональных задач; организовывать и проводить совещания

Владеть: навыками организации деловой коммуникации, в том числе организации и проведения совещаний; методиками и приемами эффективного достижения целей в процессе делового общения.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Деловая коммуникация как разновидность специализированной коммуникации

Раздел 2. Переговоры как вид деловой коммуникации

Раздел 3. Презентации в деловой коммуникации

Раздел 4. Деловая беседа как вид деловой коммуникации

Раздел 5. Деловое совещание. Управление деловой коммуникацией

ФТД.В.03 Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)

Объем дисциплины (модуля)

2 ЗЕТ (72 час)

ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Повышение у магистрантов профессиональной компетентности в области актуальных проблем профессионального и личностного развития специалиста по управлению персоналом, формирование готовности лиц с ограниченными возможностями здоровья к взаимодействию с трудовым коллективом и содействие их адаптации к профессиональной деятельности и интеграции в социум, а также создание условий для удовлетворения особых образовательных потребностей обучающихся с ОВЗ и освоения основной образовательной программы в области управления персоналом.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: сущность, функции, механизмы социальной адаптации лиц с ОВЗ; принципы и технологии, методы и средства саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала лиц с ОВЗ; основы и структуру самостоятельной работы и приемы самоконтроля, исходя из целей совершенствования профессиональной адаптации и профессионального развития лиц с ОВЗ; нормативно-правовое обеспечение учебной и трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья

Уметь: планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов социальной адаптации с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы их достижения; осуществлять планирование своей профессиональной деятельности, карьеры и совершенствования профессионального мастерства; выбирать модель организации учебного процесса для лиц с ОВЗ; использовать экономические, административные и социально-психологические методы управления персоналом в конкретном производственном подразделении с учетом этнических, культурных, конфессиональных и ментальных различий работников

Владеть: совокупностью экономических, административных и социально-психологических методов управления персоналом и разработки программ социальной адаптации лиц с ОВЗ к профессиональной деятельности с учетом этнических, культурных, конфессиональных, ментальных и физических различий; инструментами саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала в процессе адаптации к профессиональной деятельности и ее осуществления.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Теоретические основы социальной адаптации к профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья

Раздел 2. Использование нормативно-правовой базы в области прав лиц с ОВЗ в процессе социальной адаптации к профессиональной деятельности