Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор _____ Б.Г. Миронов

«____» _____ 2011 г.

Основная образовательная программа
высшего профессионального образования

Специальность
080505 Управление персоналом

Квалификация специалиста
Менеджер

Форма обучения
Очная

Чебоксары 2011 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПЕЦИАЛЬНОСТИ 080505 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

1.1 Нормативные документы для разработки ООП ……3

1.2.Общая характеристика вузовской основной образовательной программы высшего профессионального образования ……..……...…3

1.2.1. Цель (миссия) ООП «Управление персоналом»……3

1.2.2. Срок освоения ООП по специальности 080505 «Управление персоналом»……3

1.4.Требования к уровню подготовки абитуриента…….3

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА-МЕНЕДЖЕРА, ОСВОИВШЕГО ООП СПЕЦИАЛЬНОСТИ 080505 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ».

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника……4

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника……..……4

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника……..……..4

2.3. Условия успешной профессиональной деятельности выпускника…….4

2.4. Возможности продолжения образования выпускника……...…..5

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 080505.65 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

3.1. Квалификационная характеристика выпускника……..5

4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ООП СПЕЦИАЛЬНОСТИ 080505 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ».

4.1. Календарный учебный график…….……6

4.2. Учебный план специальности «Управление персоналом»……..……7

4.3. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей). Аннотации дисциплин основной образовательной программы……..…….10

4.4. Производственная (организационно –экономическая) и преддипломная практики……..44

5. ХАРАКТЕРИСТИКИ СРЕДЫ ВУЗА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ (СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ) КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ

6. НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ООП 080505 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

6.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ …… ……..55

6.2. Итоговая государственная аттестация выпускников (порядок проведения и программа комплексного государственного экзамена)……56

7. ДРУГИЕ НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ……73

1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПЕЦИАЛЬНОСТИ 080505 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Нормативные документы для разработки ООП специальности 080505 «Управление персоналом».

Нормативную правовую базу разработки ООП подготовки менеджера высшей квалификации по специальности 080505 «Управление персоналом» составляют:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования специальности 080505 «Управление персоналом», утвержденный Министерством образования Российской Федерации от «17» марта 2000 г. № государственной регистрации 279 эк/сп;
- Федеральные законы Российской Федерации: «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (*в последних редакциях*);
- Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. №71;
- Нормативно-методические документы Минобрнауки России;
- Устав вуза ЧГПУ им. И.Я. Яковлева;

(наименование вуза)

1.2. Общая характеристика вузовской ООП

Основная образовательная программа (ООП) специальности 080505 «Управление персоналом» представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную вузом с учетом требований современного рынка труда и запросов личности на получение высшего профессионального образования на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) специальности «Управление персоналом», а также с учетом рекомендованной примерной образовательной программы.

ООП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки (специальности) и включает в себя: календарный учебный график, учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практик, методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.2.1. Цель (миссия) ООП «Управление персоналом»

ООП по данной специальности имеет своей целью *подготовку высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов-менеджеров с инновационным типом мышления для сферы организационно-управленческой деятельности*.

1.2.2. Срок освоения ООП по направлению подготовки по специальности 080505 «Управление персоналом»:

по очной форме обучения - 5 лет.

1.3.3. Трудоемкость ООП специальности 080505 «Управление персоналом»

Срок освоения основной образовательной программы подготовки ***менеджера*** при очной форме обучения составляет 260 недель, в том числе:

– Теоретическое обучение, включая научно-исследовательскую работу студентов, практикумы, в том числе лабораторные, а также экзаменационные сессии 182 недели;

– Практики:

производственная (организационно-экономическая) - не менее 8 недель;

преддипломная – не менее 8 недель;

– Итоговая государственная аттестация, включая подготовку и защиту выпускной квалификационной работы не менее 15 недель;

Каникулы (включая 8 недель последипломного отпуска) не менее 48 недель.

1.4. Требования к уровню подготовки абитуриента

Предшествующий уровень образования абитуриента – среднее (полное) общее образование.
Абитуриент должен иметь документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании или среднем профессиональном образовании или начальном профессиональном образовании, если в нем есть запись о получении предъявителем среднего (полного) общего образования, или высшем профессиональном образовании.

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника-менеджера, освоившего ООП специальности 080505 «Управление персоналом».

Выпускники специальности управление персоналом предназначены для работы в службе управления персоналом государственных и муниципальных органов власти и управления, предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах, в службах занятости и биржах труда.

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Специалист подготовлен к участию в профессиональной организационно-управленческой, экономической, научно-технической, плановой, проектно-экономической, аналитической и научно-исследовательской деятельности в службе управления персоналом.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

Основными видами деятельности выпускников в службе управления персоналом являются:

- организаторская,
- управленческая,
- правовая,
- учетно-документационная,
- воспитательная,
- педагогическая,
- социально-бытовая,
- психологическая,
- социологическая.

2.3. Условия успешной профессиональной деятельности выпускника

Для успешного осуществления такой деятельности выпускник ***должен знать:****законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия, учреждения, организации по управлению персоналом;*
законодательство о труде;
основы рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса;
конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг;
порядок ценообразования и налогообложения;
основы маркетинга;
современные концепции управления персоналом;

– *основы трудовой мотивации и системы оценки персонала;*
– *формы и методы обучения и повышения квалификации кадров;*
– *порядок разработки трудовых договоров (контрактов);*
– *методы и организацию менеджмента;*
– *основы технологии производства;*
– *структуру управления;*
– *основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;*
– *этику делового общения;*
– *основы организации делопроизводства;*
– *методы обработки информации с применением современных технических средств, коммуникаций и связи; правила и нормы охраны труда.*

2.4. Возможности продолжения образования выпускника.

Менеджер, освоивший основную образовательную программу высшего профессионального образования по специальности "Управление персоналом" подготовлен для продолжения образования в аспирантуре.

3. Требования к уровню подготовки выпускника по специальности 080505 «Управление персоналом»

3.1.Квалификационная характеристика выпускника

Специалист должен:

– иметь системное представление о структурах и тенденциях развития российской и мировой экономик;
– понимать многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе;

знать:

– теоретические основы и закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы;
– принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений;

уметь:

– выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;
– систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать, рецензировать тексты;
– использовать основные и специальные методы экономического анализа информации в сфере профессиональной деятельности;
– разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений;
– критически оценивать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение экономических агентов, тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности;
– уметь использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения экономических задач;

владеть:

– специальной экономической терминологией и лексикой специальности как минимум на одном иностранном языке (английском);
навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии
навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;
– основными методическими приемами чтения лекций, проведения семинарских занятий.

4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ООП специальности «Управление персоналом».

В соответствии с п.39 Типового положения о вузе и ГОС ВПО специальности 080505.65 «Управление персоналом» содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ООП регламентируется рабочим учебным планом специальности; рабочими программами учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей); учебно-методическими комплексами дисциплин; материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебных и производственных практик; программами итоговой государственной аттестации; годовым календарным графиком учебного процесса, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

4.1. Календарный учебный график.

4.2. Учебный план подготовки специальности «Управление персоналом»

Учебный план предусматривает логическую последовательность и преемственность содержания следующих циклов дисциплин и итоговую государственную аттестацию:

- цикл ГСЭ – общие гуманитарные и социально-экономические дисциплины;
- цикл ЭН – общие математические и естественнонаучные дисциплины;
- цикл ОПД – общепрофессиональные дисциплины;
- цикл СД – специальные дисциплины;
- ФТД – факультативы.

Содержание национально-регионального компонента основной образовательной программы подготовки ***менеджера*** должно обеспечивать подготовку выпускника в соответствии с квалификационной характеристикой, установленной настоящим государственным образовательным стандартом и отвечать потребностям регионального рынка труда и особенностям отраслевой структуры региональной экономики.

Итоговая государственная аттестация менеджеров включает защиту дипломного проекта и сдачу комплексного государственного экзамена по специальности, позволяющего выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач, готовность к основным видам профессиональной деятельности.

39

Квалификация специалиста	Срок обуч. (в лет)
менеджер	5

Министерство образования и науки Российской Федерации

ГОУ ВПО "Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева"

Утверждаю

Ректор ____ / Миронов Б.Г./

"10" сентября 2012 г.

План одобрен Ученым советом вуза
01.07.2005 протокол № 7

Шифр плана в ИМЦА

РАБОЧИЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН

080505

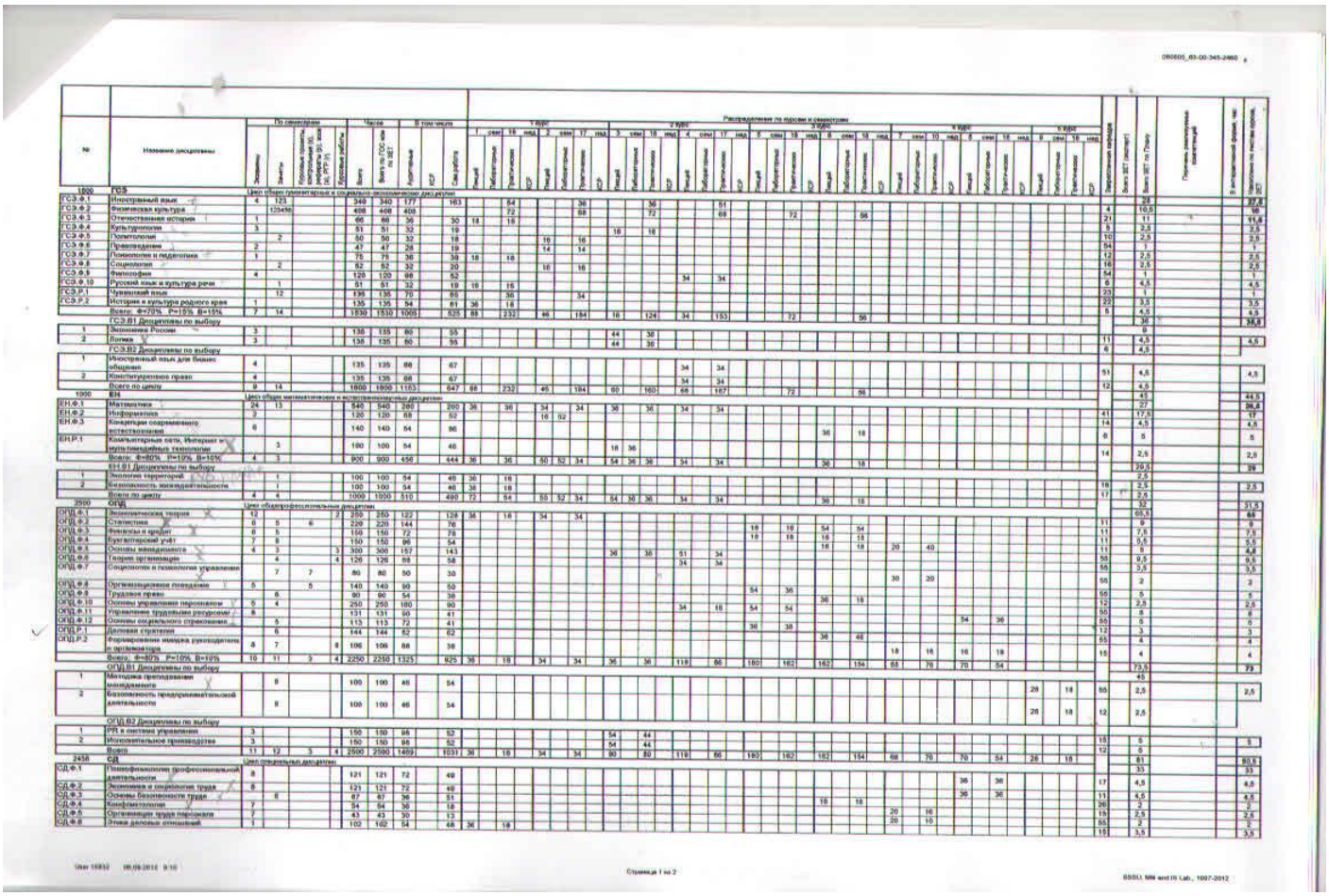
Специальность 080505 "Управление персоналом"
Специализация "Нормирование и оплата труда"

График учебного процесса

Курс	Сентябрь					Октябрь				Ноябрь				Декабрь					Январь				Февраль			
	1-7 сен	8-14 сен	15-21 сен	22-28 сен	29 сен - 5 окт	6-12 окт	13-19 окт	20-26 окт	27 окт - 02 ноя	3-9 ноя	10-16 ноя	17-23 ноя	24 ноя - 30 ноя	1-7 дек	8-14 дек	15-21 дек	22-28 дек	29 дек - 4 янв	5-11 янв	12-18 янв	19-25 янв	26 янв - 1 фев	2-8 фев	9-15 фев	16-22 фев	23 фев - 1 мар
Au	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1																			Э	Э	Э	К	К			
2																			Э	Э	Э	К	К			
3																			Э	Э	Э	К	К			
4										П	П	П	П	П	П	П	П		Э	Э	Э	К	К			
5																			Э	Э	К	К	П	П	П	П

Курс	Март					Апрель				Май				Июнь					Июль				Август				Недель											Студентов	Групп	Курс
	2-8 мар	9-15 мар	16-22 мар	23-29 мар	30 мар - 5 апр	6-12 апр	13-19 апр	20-26 апр	27 апр - 3 май	4-10 май	11-17 май	18-24 май	25-31 май	1-7 июн	8-14 июн	15-21 июн	22-28 июн	29 июн - 5 июл	6-12 июл	13-19 июл	20-26 июл	27 июл - 2 авг	3-9 авг	10-16 авг	17-23 авг	24-30 авг	Теоретическое обучение			Экзаменационные	Итоговая Аттестация	Учебная практика	Другие Практики	Дипл. раб. или проекты	Гос. Экзамены	Каникулы	Всего			
Au	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52														
1															Э	Э	Э	Э	К	К	К	К	К	К	К	К	18	17	35	7						10	**52**			1
2															Э	Э	Э	Э	К	К	К	К	К	К	К	К	18	17	35	7						10	**52**			2
3																Э	Э	Э	Э	К	К	К	К	К	К	К	18	18	36	7						9	**52**	37	2	3
4																Э	Э	Э	Э	К	К	К	К	К	К	К	10	18	28	7			8			9	**52**	57	2	4
5	П	П	П	П	Г	Г	Г	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	К	К	К	К	К	К	К	К	18		18	2			8	11	3	10	**52**	66	3	5
																													152	30			16	11	3	48	260	160	7	

Обозначения:
- ☐ - Теоретическое обучение
- Э - Экзаменационные сессии
- У - Учебная практика
- П - Другие Практики
- ☐ - Наличие распределеной практики или НИР
- Д - Дипл. раб. или проекты
- Г - Гос. Экзамены
- К - Каникулы
- А - Итоговая Аттестация
- = - Неделя отсутствует



060905_65-00-345-2460

№	Название дисциплины	Экзамены	Зачеты	Курсовые проекты, контрольные (к), рефераты (р), эссе (э), РГР (г)	Курсовые работы	Часов: Всего	Часов: Всего по ГОС или по ЗЕТ	В том числе: Аудиторные	В том числе: КСР	Сам работа	Закрепленная кафедра	Всего ЗЕТ (эксперт)	Всего ЗЕТ по Плану	Перечень реализуемых компетенций	В интерактивной форме, час	Накоплено по пакетам курсов, ЗЕТ
СД.Ф.7	Информационные технологии управления персоналом	7				43	43	30		13	14		2			2
СД.Ф.8	Управление социальным развитием организации		5			89	89	60		29	55		2			2
СД.Ф.9	Организационная культура		7			40	40	26		14	10		1			1
СД.Ф.10	Мотивация трудовой деятельности	6				78	78	36		42	15		3,5			3,5
СД.Ф.11	Инновационный менеджмент		8			121	121	72		49	55		3			3
СД.Ф.12	Делопроизводство в кадровой службе		2			101	101	52		49	55		2,5			2,5
СД.Р.1	Организационно-правовые основы работы с персоналом		6			64	64	36		28	55		1,5			1,5
СД.Р.2	Автоматизированные информационные технологии в экономике		8	8		136	136	72		64	14		3,5			3,5
СД.Р.3	Экономика предприятия		9			50	50	28		22	11		1			1
III	Всего: Ф=80% Р=10% В=10%	7	8	1		1250	1250	712		538			39			39
	СД.В1 Дисциплины по выбору															
1	Документоведение	3	2			121	121	72		49	55		4,5			4
2	Хозяйственное право	3	2			121	121	72		49	12		4,5			
	СД.В2 Дисциплины по выбору															
1	Организация юридической службы	5				129	129	84		45	12		5			5
2	Международное право	5				129	129	84		45	12		5			
	Всего	12	13	2	1	2458	2458	1354		1104			76,5			67
958	СД.ДС Дисциплины специализации												28			28
СД.ДС.Ф.1	Организация и оплата труда	9			9	148	148	72		76	11		5			5
СД.ДС.Ф.2	Нормирование труда	9		9		150	150	72		78	11		5			5
СД.ДС.Ф.3	Производительность труда		8			136	136	72		64	11		3,5			3,5
СД.ДС.Ф.4	Социально-трудовой мониторинг и аудит в трудовой сфере	9				116	116	72		44	11		4			4
СД.ДС.Ф.5	Государственная политика на рынке труда		9			136	136	72		64	11		3,5			3,5
СД.ДС.Ф.6	Эффективная заработная плата и неполные контракты		9			136	136	72		64	11		3,5			3,5
СД.ДС.Ф.7	1-С бухгалтерия		9			136	136	54		82	11		3,5			3,5
	Всего: Ф=100% Р=0% В=0%	3	4	1	1	858	858	486		472			28			28
	Всего	3	4	1	1	858	858	486		472			28			28
450	ФТД Факультативы												12			12
ФТД.1	Демография		7			150	150	72		78	11		4			4
ФТД.2	Геополитика		5			150	150	72		78	54		4			4
ФТД.3	Планирование карьеры		8			150	150	72		78	55		4			4
	Всего по циклу		3			450	450	216		234			12			12
	Итого	36	46	5	5	8208	8208	4702		3506			246,5			235,5
	Обязательных уч. часов в неделю - физ-ра / физ-ры															
	Обязательных экзаменов									36						
	Обязательных зачетов									37						
	Обязательных курсовых проектов, к, р, э, г									5						
	Обязательных курсовых работ									5						

Распределение по курсам и семестрам (1 курс: 1 сем 18 нед, 2 сем 17 нед; 2 курс: 3 сем 18 нед, 4 сем 17 нед)

№	1: Лекции	1: Лабораторные	1: Практические	1: КСР	2: Лекции	2: Лабораторные	2: Практические	2: КСР	3: Лекции	3: Лабораторные	3: Практические	3: КСР	4: Лекции	4: Лабораторные	4: Практические	4: КСР
СД.Ф.7																
СД.Ф.8																
СД.Ф.9																
СД.Ф.10																
СД.Ф.11																
СД.Ф.12					18		34									
СД.Р.1																
СД.Р.2																
СД.Р.3																
III Всего	36		18		18		34									
1 Документоведение					18		18		18		18					
2 Хозяйственное право					18		18		18		18					
1 Организация юридической службы																
2 Международное право																
Всего	36		18		36		52		18		18					
СД.ДС.Ф.1																
СД.ДС.Ф.2																
СД.ДС.Ф.3																
СД.ДС.Ф.4																
СД.ДС.Ф.5																
СД.ДС.Ф.6																
СД.ДС.Ф.7																
Всего: Ф=100% Р=0% В=0%																
Всего																
ФТД.1																
ФТД.2																
ФТД.3																
Всего по циклу																
Итого	232		322		196	52	304		222	36	294		221		307	
Обязательных уч. часов в неделю	27 / 4				27 / 4				27 / 4				27 / 4			
Обязательных экзаменов	3	Нед	3		4	Нед	4		4	Нед	3		5	Нед	4	
Обязательных зачетов	5				6				4				2			
Обязательных курсовых проектов																
Обязательных курсовых работ					1				1				1			

Распределение по курсам и семестрам (3 курс: 5 сем 18 нед, 6 сем 18 нед; 4 курс: 7 сем 10 нед, 8 сем 18 нед; 5 курс: 9 сем 18 нед)

№	5: Лекции	5: Лабораторные	5: Практические	5: КСР	6: Лекции	6: Лабораторные	6: Практические	6: КСР	7: Лекции	7: Лабораторные	7: Практические	7: КСР	8: Лекции	8: Лабораторные	8: Практические	8: КСР	9: Лекции	9: Лабораторные	9: Практические	9: КСР
СД.Ф.7									10	20										
СД.Ф.8	30		30																	
СД.Ф.9									16		10									
СД.Ф.10					18		18													
СД.Ф.11													36		36					
СД.Ф.12																				
СД.Р.1					18		18													
СД.Р.2													36	36						
СД.Р.3																	18		10	
III Всего	30		30		54		54		66	20	36		144	36	108		18		10	
1 Документоведение																				
2 Хозяйственное право																				
1 Организация юридической службы	40		44																	
2 Международное право	40		44																	
Всего	70		74		54		54		66	20	36		180	36	144		216		226	
СД.ДС.Ф.1																	36		36	
СД.ДС.Ф.2																	36		36	
СД.ДС.Ф.3													36		36					
СД.ДС.Ф.4																	36		36	
СД.ДС.Ф.5																	36		36	
СД.ДС.Ф.6																	36		36	
СД.ДС.Ф.7																	18		36	
Всего: Ф=100% Р=0% В=0%													36		36		198		216	
Всего													36		36		198		216	
ФТД.1									36		36									
ФТД.2	36		36																	
ФТД.3													36		36					
Всего по циклу	36		36						36		36		36		36					
Итого	286		344		252		282		170	20	148		286	36	234		244		244	
Обязательных уч. часов в неделю	27 / 4				27 / 3				27 /				27 /				27 /			
Обязательных экзаменов	3	Нед	3		4	Нед	4		4	Нед	3		4	Нед	4		3	Нед	2	
Обязательных зачетов	4				5				3				3				5			
Обязательных курсовых проектов	1				1				1				1				1			
Обязательных курсовых работ													1				1			

Проректор по УР - I проректор Алексеев В.В.

Начальник УМУ Албутова И.В.

Декан Антипова Е.А.

Зав. кафедрой Игнатьева Н.Г.

ПРИМЕЧАНИЕ: В разделе учебного плана "Дисциплины и курсы по выбору студента, устанавливаемые вузом" студентом в обязательном порядке изучается одна дисциплина (по его выбору), из включенных в данный раздел

4.3Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) Аннотации дисциплин основной образовательной программы

Б.1. Гуманитарный, социальный и экономический цикл

Иностранный язык

Цели и задачи изучения дисциплины.

Основной **целью** дисциплины «Иностранный язык» является приобретение студентами коммуникативной компетенции, уровень которой на отдельных этапах языковой подготовки позволяет использовать иностранный язык практически как в профессиональной (производственной и научной) деятельности, так и для целей самообразования.

Задачи дисциплины:

– способствовать формированию и совершенствованию навыков устной и письменной речи, развитию умения осуществлять иноязычное межличностное и межкультурное общение;

– обеспечить культуроведческую направленность обучения, дальнейшее приобщение студентов к культуре стран изучаемого языка, способствовать лучшему осознанию культуры своей собственной страны, умению представить её средствами иностранного языка, включению студентов в диалог культур;

– обеспечить комплексный подход к изучению фонетических, грамматических, лексических явлений, их взаимодействие при обучении иностранному языку как средству общения;

– сформировать общеучебные компетенции студентов, связанные как с интеллектуальными процессами (развитие логического мышления, различных видов памяти, воображения и т.д.), так и с организацией самостоятельной работы и активизацией самостоятельной познавательной деятельности студентов по овладению языком;

– сформировать коммуникативную и лингвистическую компетенции за счёт формирования и развития у студентов умений аудирования, говорения, чтения и письма как видов иноязычной речевой деятельности.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины «Иностранный язык» студент должен:

знать:

– один из иностранных языков в объеме примерно 4000 учебных лексических единиц, из них примерно 800-1000 единиц специальной лексики;

– грамматический минимум, включающий грамматические структуры, необходимые для обучения устным и письменным формам общения;

– дифференциацию лексики по сферам применения (бытовая, терминологическая, общенаучная, официальная и другая);

– основные способы словообразования;

– основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи;

– культуру и традиции стран изучаемого языка;

– основные особенности обиходно-литературного, официально-делового и научного стиля речи, а также стиля художественной литературы;

уметь:

– письменно оформлять различные виды речевых произведений (аннотация, реферат, тезисы, сообщения, частное письмо, деловое письмо, биография);

– поддерживать устные речевые контакты в ситуациях профессионального общения;

– читать оригинальную литературу по специальности для извлечения необходимой информации;

владеть:

– чтением транскрипции, спецификой артикуляции звуков, интонации, акцентуации и ритма нейтральной речи в изучаемом языке;

– основными особенностями полного стиля произношения, характерными для сферы профессиональной коммуникации;
– свободными и устойчивыми словосочетаниями, фразеологическими единицами;
– правилами речевого этикета;
– основами публичной речи (устное сообщение, доклад);
– культурой межнационального общения.

Физическая культура

Цель дисциплины: является формирование физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины: для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих воспитательных, образовательных, развивающих и оздоровительных задач:

- понимание социальной роли физической культуры в развитии личности и подготовке ее к профессиональной деятельности;
– знание научно-биологических и практических основ физической культуры и здорового образа жизни;
– формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое самосовершенствование и самовоспитание, потребности в регулярных занятиях физическими упражнениями;
– овладение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре;
– обеспечение общей и профессионально-прикладной физической подготовленности, определяющей психофизическую готовность студента к будущей профессии;
– приобретение опыта творческого использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения жизненных и профессиональных целей.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

В результате освоения дисциплины студент должен знать:
- теоретические и методические основы здорового образа жизни;
- принципы, методы и средства, используемые при занятиях физической культурой;
- меры профилактики травматизма и правила безопасности при проведении занятий по физической культуре;
- принципы и методы, средств используемые при развитии физических качеств.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь:
- оказывать первую доврачебную помощь пострадавшим в процессе физкультурно-спортивных занятий;
- организовывать и проводить физкультурно-массовые мероприятия и спортивные соревнования.

В результате освоения дисциплины студент должен владеть:
- основами здорового образа жизни. Особенностями использования средств физической культуры для оптимизации работоспособности;
- основами знаний общей физической и специальной подготовке в системе физического воспитания;
- индивидуальным подбором физических упражнений;
- профессионально-прикладной физической подготовкой. Основами методики самостоятельных занятий и самоконтроля за состоянием своего организма.

Отечественная история

Цели и задачи дисциплины

Цель курса: Изучение Отечественной истории с древнейших времен до современности, основных этапов, процессов и событий происходивших в России. Программа нацелена на выработку у студентов

исторического мышления, а также на воспитание ***гражданской позиции*** в духе *патриотизма* и уважения к славным страницам отечественной истории.

Задача курса:

– рассмотреть процесс формирования Российского государства;
– проанализировать развитие экономики страны;
– раскрыть общее и особенное в развитии регионов России;
– к сквозным темам относится история культуры во всех ее проявлениях, для этого необходимо проследить этапы освобождения культуры от религиозности и проникновения в нее светского начала.
– изучение быта и повседневной жизни всех слоев российского общества в разные периоды истории;
– сформировать базовый понятийный аппарат дисциплины, представить слушателю сложившиеся в отечественной и зарубежной науке подходы к изучению истории.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Выпускник должен **уметь** на научной основе организовать свой труд, приобретать новые знания на основе современных технологий, на основе системного подхода, а также уметь строить и использовать моделирование для описания и прогнозирования различных социальных явлений, осуществлять их количественный и качественный анализ. Менеджер по персоналу должен **овладеть** современными методами сбора, хранения и обработки информации, применяемыми в сфере его профессиональной деятельности. Выпускник должен **иметь представление** об основных явлениях и процессах протекавших на территории нашей страны с древнейших времен до современности. Выпускник должен иметь представление о ходе становления и развития российской государственности; основных направлениях и особенностях внутренней и внешней политики России на различных этапах ее развития. Выпускник должен **знать** важнейшие историографические проблемы отечественной истории.

Правоведение

Учебная дисциплина "Правоведение" предусмотрена государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации 17 марта 2000 г. (Номер государственной регистрации № 279 эк/сп) по специальности 062100 Управление персоналом.

Данная дисциплина носит комплексный правоведческий характер, предусматривает изучение общих принципов правовой системы Российской Федерации, ее элементов, основ наиболее значимых отраслей на современном этапе развития права. В преподавании курса предусматривается формирование основных правовых понятий, практических навыков в работе с нормативно-правовыми документами: Конституцией РФ, другими законами, подзаконными актами. Изучение "Правоведения" предполагает профессиональную правовую ориентацию студентов очной и заочной форм обучения. Необходимость в этом назрела в условиях построения правового государства и гражданского общества. Правовая культура способствует повышению качества подготовки будущих специалистов.

Выписка из государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для специальности 080505.65 «Управление персоналом». ГСЭ.Ф.04 Правоведение

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основании государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

Предусматривает изучение основных составляющих дисциплины «Правоведение»: Государство и право. Их роль в жизни общества. Норма права и нормативно-правовые акты. Основные правовые системы современности. Международное право как особая система права. Источники российского права. Закон и подзаконные акты. Система российского права. Отрасли права. Правонарушение и юридическая ответственность. Значение законности и правопорядка в современном обществе. Правовое государство. Конституция Российской Федерации - основной закон государства. Особенности федеративного устройства России. Система органов государственной власти в Российской Федерации. Понятие гражданского правоотношения. Физические и юридические лица. Право собственности. Обязательства в гражданском праве и ответственность за их нарушение. Наследственное право. Брачно-семейные отношения. Взаимные права и обязанности супругов, родителей и детей. Ответственность по семейному праву. Трудовой договор (контракт). Трудовая дисциплина и ответственность за ее

нарушение. Административные правонарушения и административная ответственность. Понятие преступления. Уголовная ответственность за совершение преступлений. Экологическое право.
Особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности.
Правовые основы защиты государственной тайны. Законодательные и нормативно-правовые акты в области защиты информации и государственной тайны.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины студенты должны **усвоить** следующие элементы теоретических знаний:

- принципы современной правовой системы России;
- основные правовые понятия по отраслям права;
- некоторые проблемы правоприменительной практики;

знать:

- основы конституционного строя РФ;
- права и свободы человека и гражданина России;
- центральные положения и нормы следующих отраслей права: государственное право, административное право, гражданское право, уголовное право, трудовое право, семейное право, экологическое право и др.;

уметь:

- применять на практике принципы права;
- составлять простейшие правовые документы, относящиеся к будущей профессии;
- реализовывать права и свободы человека и гражданина;
- анализировать происходящие в стране и мире события с позиций права.

Изучение дисциплины планируется через различные формы (лекции, семинары, тестирование) и с применением технических средств обучения (компьютер, мультимедийный проектор, интерактивная доска, видеофильмы). Текущий контроль знаний осуществляется в ходе семинарских занятий, тестирования, собеседования.

Психология и педагогика

Цели и задачи дисциплины.

Главная **цель** курса - помочь студентам осознать и почувствовать структуру психологических явлений как предмета науки, а не просто "случаев" и "примеров из жизни". Поэтому настоятельно рекомендуется не просто иллюстрировать теоретическую информацию примерами, но подавать эти примеры как факты развивающейся (вокруг нас, с нами, внутри нас) в необычайно разнообразных отношениях реальности.

Задачи дисциплины:

1. показать множественность взглядов на одну и ту же проблематику, многообразие подходов к решению одних и тех же задач.
2. дать "исторический срез" развития отдельных психологических проблем (теории мотивации, теории эмоций и др.).
3. изучить категориальный аппарат современной психологии (основные понятия), без чего невозможно изучение последующих дисциплин ("Социальная психология", "Возрастная психология", "Педагогическая психология").

Воспитательная функция курса не нуждается в подробном комментировании. Пробуждение интереса к собственной личности, собственной индивидуальности, к процессу самопознания (осмысленного и освещенного знанием основ психологической науки) закладывает основу для грамотного обращения с собой, своими личными ресурсами, для эффективной жизнедеятельности. Все это продвигает студентов к свободному самоопределению в рамках выбранной профессии и - шире - собственного жизненного пути.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения курса студенты должны

знать: основы психологической науки, основные школы психологической науки, основные закономерности и методы психологии.

уметь: владеть основными методами психологии, разбираться в подходах психологической науки.

владеть: навыками работы с психологическими источниками.

Система контроля усвоения студентами учебного материала включает контрольные работы, коллоквиумы, экзамен по дисциплине.

Философия

Цели, задачи и требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Целью изучения курса философии является формирование у студентов научно-гуманистического мировоззрения, обеспечение передачи философских знаний как «квинтэссенции культуры» и общесмыслового контекста становления личности от поколения к поколению, развитие глубоких и полных представлений об основных закономерностях развития природы, человека и общества.

Основные задачи дисциплины:

1. Сформировать у студентов основы научного и гуманистического мировоззрения, совокупность знаний и представлений о закономерностях и тенденциях развития природы, общества и человека.
2. Выработать у студентов систему знаний и представлений о человеке как существе духовном, как личности и индивидуальности.
3. Научить использовать общефилософские идеи и учения в анализе современности, в осмысление задач своей профессиональной деятельности.
4. Расширить кругозор будущих специалистов, их эрудицию, активизировать творческое мышление.

Общими требованиями ФГОС к уровню подготовки предусмотрено, что современный выпускник:

Должен знать:

- основные понятия и категории философии и ее отдельных разделов;
- роль философии в развитии культуры и в современном обществе;
- основные закономерности историко-культурного развития человека и человечества;
- формы и методы научного познания и их эволюцию.

Должен уметь:

- применять философские знания для осмысления практических проблем и задач;
- владеть различными способами познания и освоения действительности; определять объект, предмет исследования;
- ориентироваться в основных философских; проблемах, учениях и концепциях;

анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы;

Должен владеть:

- технологиями приобретения, использования, и обновления гуманитарных, социальных и экономических знаний;
- навыками рефлексии, самооценки, самоконтроля;
- навыками критического восприятия информации, практического анализа логики различного рода рассуждений.

Выполнение этих требований невозможно без усвоения студентами основного содержания курса философии как «квинтэссенции духовной культуры» человечества. Поэтому в содержание учебной программы включены не только выделенные в ФГОС по курсу «Философия» основные темы и проблемы, но и более широкая проблематика и дисциплинарный тезаурус философского познания, без которого современные требования к образованию специалиста невыполнимы.

Учебная программа по курсу «Философия» предназначена для студентов педагогических вузов и обладает определённой гибкостью и вариабельностью в зависимости от профилей подготовки.

Программа дисциплины предусматривает различные формы занятий: лекции, семинары, самостоятельные занятия.

В процессе самостоятельной работы студенты изучают рекомендованную и другую литературу, помогающую им в осмыслении изучаемого материала, выполняют задания, предусмотренные программой курса.

Русский язык и культура речи

Цели и задачи дисциплины

Цель курса: формирование коммуникативных компетенций будущих специалистов.

Задачи курса:

- познакомить с основными видами речевого общения;
- сформировать представление о коммуникативных качествах речи;
- расширить знания о нормах современного русского литературного языка;
- скорректировать владение нормами устного и письменного литературного языка;
- сформировать навык ортологического, стилистического, риторического анализа высказывания;
- подготовить к созданию профессионально значимых речевых произведений;
- дать практическую риторическую подготовку, сформировать основы эффективного речевого поведения в профессионально значимых ситуациях общения.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

После изучения данного курса студент должен:

знать

- о сущности культуры речи как учебного предмета и научной дисциплины;
- о речевой деятельности, ее структуре и разновидностях, о речевой ситуации;
- о формах речи (устной и письменной), о диалогической и монологической разновидностях;
- об основных коммуникативных качествах речи и функциональных стилях русского языка, о дифференциации русского языка и его подсистемах (орфоэпической, акцентологической, лексической, морфологической, синтаксической);
- о сущности нормы литературного языка, динамике ее развития;
- о принципах и правилах русской орфографии и пунктуации;
- об основных типах лингвистических словарей и принципах поиска необходимой информации;
- об истории становления ораторского искусства;

уметь:

- ориентироваться в различных речевых ситуациях; учитывать, кому, кто, что, с какой целью, где и когда говорит / пишет;
- реализовать свои коммуникативные намерения адекватно ситуации;
- владеть жанрами устной речи, которые необходимы для свободного общения (деловая беседа, доклад, отчет, критические замечания, оценка, обмен информацией, дискуссия);
- соблюдать правила речевого этикета;
- владеть профессионально значимыми речевыми жанрами: уметь составлять официальные письма, служебные записки, постановления, решения собраний, рекламные тексты, инструкции; писать информационные, критические и похвальные заметки;
- редактировать написанное;

владеть:

- нормами русского литературного языка, правилами русской орфографии и пунктуации;
- навыками грамотного в орфографическом, пунктуационном и речевом отношении оформления письменных текстов;
- навыками нормами корректного речевого контакта с соблюдением правил речевого этикета;
- навыками использования различных типов словарей.

Культурология

Краткая характеристика дисциплины. В отличие от других областей знания культурология возникла совсем недавно, но, несмотря на это с древних времен пытался осознать особенность своего существования, которая выделила его из природного мира в специфическую, созданную им самим созданную среду. Культурологическое знание призвано обеспечить понимание того, что собой

представляет человек, в каком мире он живет и какими должны быть его отношения с окружающей действительностью.

Место и роль дисциплины в системе подготовки студентов.

Курс основывается на таких науках как философия, психология, этнография, этнология, социология, история культуры, семиотики, лингвистики, информатики с учетом роли и места дисциплины в будущей профессиональной деятельности выпускника. Культурологическое знание отражает общие основы разнообразных фактов культуры и определяет способы поведения в различных ситуациях социальной практики. Вследствие этого культурология имеет мировоззренческий и воспитывающий характер. Особенно следует выделить ее воспитательный потенциал, который позволяет понять мир ценностей и смысл человеческой жизни, раскрыть их многообразие и предложить критерии для выбора собственной позиции.

Элементы данной программы отражают практическую деятельность подготовки специалиста.

Цели, задачи и требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Целью изучения курса культурологии является получение знаний, умений и опыта для успешной деятельности в профессиональной и социальной сфере, осознавая ответственность за её результаты.

Задачами культурологии как учебной дисциплины формирование стремления и способности студента реализовать свой потенциал, овладеть культурологическими знаниями, средствами и способами выполнения действии для решения социальных и профессиональных задач, осознать социальную значимость и личную ответственность за результаты своей деятельности.

Основные задачи дисциплины:

1. Передать студентам предметные, методологические, историко-научные знания теоретического, эмпирического и аксиологического содержания, интегрирующие фундаментальные достижения в области культурологии в соответствии с основными дидактическими единицами государственного образовательного стандарта, создать необходимые учебно-организационные и интеллектуальные условия для усвоения студентами этих знаний.
2. Формировать и развивать познавательную самостоятельность студентов, творческий стиль мышления в освоении и развитии культурологии.
3. Формировать у студентов навыки самостоятельного анализа (семиотический, деятельностный, коммуникативный, аксиологический аспекты интерпретации культуры, выбора соответствующей методологии (системный, синергетический подходы к истолкованию культуры), применять полученное знание для обоснования практических решений, касающихся повседневной жизни, профессиональной области.
4. Развивать и обосновывать личную позицию по отношению к проблемам взаимодействия культуры и человека, воспитывать толерантное отношение к другим культурам, уметь видеть гуманистические аспекты межкультурной коммуникации.
5. Формировать социокультурную компетентность студентов.

Общими требованиями ФГОС к уровню подготовки предусмотрено, что современный выпускник

Должен знать:

- основные разделы культурологии как науки её особенностей по отношению к другим наукам о культуре и другим подходам к её изучению;
- основные понятия и категории культурологии,
- методы и средства изучения культуры;
- проблемы исторического развития культуры (теории культурно-исторического развития), основных школ и направлений культурологии;

Должен уметь:

- представлять культуру как объективную данность и осуществлять ее сопоставление с другими формами бытия природы, общества и человека.
- владеть основной тематикой культурологии,
- выявлять доминирующие в той или иной культуре ценности и смыслы, определять свои действия на освоение культурных ценностей;
- стремиться к духовному самообразованию и саморазвитию;
- понимать современные тенденции культурной универсализации жизни (прогнозирование и глобальные проблемы современности);

Должен владеть

- технологиями, обеспечивающими достижение полноценного, гармоничного развития эмоциональной, волевой и физической сторон личности
- навыками реализовать свой потенциал и трансформировать его в успешную деятельность; выработка индивидуальной стратегии в достижении профессионализма.
- навыками рефлексии и саморефлексии;
- навыками критического восприятия информации и умение противостоять манипулированию сознанием.
- разбираться в вопросах управления процессом становления культуры, (прикладной характер культурологии и его значение для будущей профессии в современном обществе);

Выполнение этих требований невозможно без усвоения студентами основного содержания курса культурологии как науки о наиболее общих законах развития человеческого общества. Поэтому в содержание учебной программы включены не только выделенные в ФГОС по курсу «Культурология» основные темы и проблемы, но и более широкая проблематика и дисциплинарный тезаурус культурологического знания, без которого современные требования к образованию специалиста невыполнимы.

Учебная программа по курсу «Культурология» предназначена для студентов педагогических вузов и обладает определённой гибкостью и вариабельностью в зависимости от профилей подготовки.

Курс состоит из лекционных, практических (семинаров), индивидуальных занятий, самостоятельной работы студентов и завершается зачетом.

Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне. Для того, чтобы научить студентов применять свои знания, мы используем на занятиях технологии мультимедиа (текст, графика аудио и видео материалы), которые раскрывают ту или иную часть темы.

Практические занятия являются аудиторными, проводятся либо в виде семинаров, либо по заранее известным темам. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала на практике.

Индивидуальные занятия предполагают работу каждого студента по индивидуальному (групповому) заданию и личный устный или письменный отчет по нему перед педагогом, разработка собственных проектов в среде Microsoft Power Point, раскрывающие ту или иную часть учебной программы.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по рекомендованным педагогом материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу.

Контроль усвоения основного содержания теоретического курса и самостоятельной работы студентов проводится в различных формах и видах в процессе семинаров, индивидуальных и групповых консультаций, научно-практических семинаров, заседаний круглого стола, деловой игры, дискуссий, собеседований, подготовки рефератов и т.д. Формами контроля могут быть как проверка посещения лекций, семинаров и других занятий, так и различные виды опросов, коллоквиумов, тестирования, приема зачетов по отдельным модулям и дидактическим единицам курса. Итоговой формой контроля является зачет по курсу культурология.

Политология

Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины «Политология» – формирование у студентов целостного представления о политической сфере общественной жизни.

З**адачи** дисциплины:

- формирование у студентов умения самостоятельно анализировать политические явления и процессы;
- уяснение природы властных отношений, усвоение закономерностей развития политического процесса;

- формирование умения делать осознанный политический выбор, занимать активную жизненную позицию;
- приобретение опыта анализа моделей политического поведения с учетом традиций, ценностей того или иного общества;
- формирование представлений об основных особенностях современной российской политической системы, механизме взаимодействия власти и общества;
- приобретение навыков политического исследования макро- и микросоциальной среды, усвоение механизмов и методов управления политическими процессами, их прогнозирования и проектирования.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины студенты должны

знать:

- основные термины и понятия политологии;
- этапы в развитии политологии, основные точки зрения на наиболее спорные проблемы политологии;
- структуру политической системы общества;
- типологию и функции политических институтов;
- многообразие и сложность политических процессов, их взаимосвязь с процессами в других сферах жизни общества;
- основные характеристики политической системы и политического процесса современной России;
- основные характеристики мирового политического процесса, направления и противоречия процесса формирования глобальной политической системы;
- основные принципы политического прогнозирования и основные глобальные модели будущего.

уметь:

- применять категории политологии в ходе анализа политических систем конкретных государств, прежде всего, современной России;
- классифицировать типы политических систем, государств, политической культуры, политических процессов, оснований легитимности политической власти, политических партий, партийных систем, политических лидеров конкретных обществ;
- определять степень актуальности различных политических концепций и платформ для современной России;
- прогнозировать возможные варианты эволюции политических систем современной России, развитых государств Запада, традиционных и модернизирующихся обществ Востока.

владеть:

- способностью к сопоставлению, обобщению и анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- приемами работы с текстами источниками, разнообразной учебно-методической литературой, составления таблиц и схем;
- навыками выражать и обосновывать свою позицию по различным, главным образом, проблемным вопросам;
- современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества;
- способностью логически верно выстраивать устную и письменную речь.

Социология

Цели и задачи дисциплины.

Курс социологии ставит своей **целью:** дать студентам глубокие знания теоретических основ и закономерностей функционирования социологической науки, что поспособствует подготовке широко образованных и критически мыслящих специалистов.

Задачи дисциплины:
- ✓ вооружение будущих специалистов знанием законов, принципов и правил социального взаимодействия в рамках сложного организма – общества;
- ✓ формирование понимания сущности социальной структуры общества, социальной стратификации и социальной мобильности;
- ✓ овладение навыками межличностных отношений в группах, лидерства и функциональной ответственности;
- ✓ уяснение сущности понятий «общество», «социальный институт», «социальная культура», «социальная организация» и «социальный конфликт», их соотношения; основных этапов культурно-исторического развития общества и форм социальных изменений в нем;
- ✓ усвоение принципов организации и правил проведения социологических исследований;
- ✓ овладение основами организационного проектирования и моделирования организационных систем.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины
В результате изучения дисциплины «Социология» студент должен:
Иметь представление
- ✓ об основных терминах и понятиях дисциплины:
- ✓ о сущности общества и его основных структурных элементах;
- ✓ о классических теориях социологии;
- ✓ о методах социологического исследования;
- ✓ о взаимодействии экономики, культуры и социальных отношений;
- ✓ о социальном неравенстве и основных типах социальной стратификации, вызываемых им;
- ✓ о месте России в системе современных международных отношений;

Знать
- ✓ основные закономерности взаимодействия человека и общества;
- ✓ основные закономерности историко-культурного развития человека и человечества;
- ✓ основные механизмы социализации личности;
- ✓ основные проблемы социальной реальности;
- ✓ типы девиантного поведения и социального контроля;
- ✓ социальные особенности организаций и малых групп;
- ✓ основы социального взаимодействия;

Уметь
- ✓ применять систематизированные теоретические и практические знания социальных наук при решении социальных и профессиональных задач;
- ✓ понимать значение культуры как формы человеческого существования и руководствоваться в своей деятельности современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества;
- ✓ использовать навыки публичной речи, ведения дискуссии и полемики, анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы;
- ✓ учитывать различные контексты (социальные, культурные, национальные), в которых протекают процессы обучения, воспитания и социализации;
- ✓ определять общественное мнение и его интенсивность;

Иметь навыки
- ✓ анализа социальной структуры общества и оценки эффективности социальных изменений и процессов;

Владеть
- ✓ технологиями приобретения, использования и обновления социальных знаний, а также современных методов диагностирования достижений обучающихся работников.

Логика
Краткая характеристика дисциплины. Логика как наука возникла в Античной Греции. На протяжении тысячелетий логика была обязательной дисциплиной школьного и университетского образования, особенно в европейских странах. В педагогическом и когнитивном аспектах логика

выполняла важнейшую общекультурную задачу – пропедевтики мышления. Современная логика в полном объеме сохранила за собой эту дидактическую функцию. Однако развитие в последнее время мощного когнитивного, понятийно-категориального аппарата современной логики позволило ей стать важной прикладной дисциплиной. Логическая проблематика проникает в различные сферы познания – юриспруденцию, экологию, этику и т.п. И процесс логизации знаний с течением времени только усиливается.

Место и роль дисциплины в системе подготовки студентов по данному направлению специальности. Курс «Логика» является самостоятельной научной и учебной дисциплиной, относится к блоку дисциплин по выбору. Изучение учебной дисциплины «Логика» является важным элементом профессиональной подготовки современных специалистов и бакалавров. Усвоение курса логики повышает общую культуру мышления, помогает студентам мыслить более рационально, формирует рационального обоснования выводов, решений и действий в профессиональной сфере деятельности и в повседневной жизни.

Цели, задачи и требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов основ логического знания, являющегося необходимой стороной научно-гуманистического мировоззрения, важнейшим фактором повышения эффективности профессиональной деятельности выпускников университета, развитие глубоких и полных представлений об основных формах и закономерностях мыслительной деятельности человека.

Основные задачи дисциплины:

- ознакомление студентов с основными понятиями, принципами и законами логики;
- привитие студентам навыков использования логических средств и способов решения возникающих проблем и противоречий;
- обучение грамотному стилю изложения своих мыслей и умению логически правильно аргументировать свою позицию в спорах.
- привитие студентам навыков практического использования логических средств в их профессиональной деятельности;
- выработка умения критического мышления, основанного на тщательном логическом анализе всех сторон рассматриваемого дела.

Требования к уровню усвоения содержания дисциплины:

В результате изучения дисциплины «Логика» обучающийся должен:

знать основные закономерности взаимодействия человека и общества; основные закономерности историко-культурного развития человека и человечества; основные философские категории и проблемы человеческого бытия; логические критерии истинности знания; способы и формы логической аргументации; логические способы выявления и устранения противоречий в процессе дискуссии; нормы правильного составления официальных документов; возможные причины ошибок в аргументации; сущность и значение информации в развитии современного информационного общества.

уметь анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы; логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;

владеть технологиями приобретения, использования и обновления гуманитарных, социальных и экономических знаний; навыками рефлексии, самооценки, самоконтроля; навыками ведения дискуссии и полемики.

ЦИКЛ ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНЫХ ДИСЦИПЛИН

Математика

Место дисциплины определяется ее взаимодействием с иными дисциплинами учебной программы. Дисциплина относится к блоку естественнонаучных дисциплин и лежит в основе последующего изучения дисциплин экономического направления, а также дисциплин, связанных с принятием решений. **Целью** данной дисциплины является демонстрация того, как математические методы могут быть применены в управленческой деятельности, знакомство с математическим аппаратом,

применяемым в сфере управления, а также формирование у выпускников общематематической и информационной культуры.

Задачи дисциплины:

- обучить построению математических моделей управляемых процессов;
- обучить принятию наиболее эффективных (оптимальных) решений на основании построенных моделей;
- формирование устойчивых умений и навыков по построению математических моделей линейного и динамического программирования и по использованию математического аппарата для их анализа;
- поскольку многие оптимизационные задачи допускают графическое решение, существенное внимание уделяется вопросам аналитической геометрии, построению графиков, графическому решению систем уравнений и неравенств.
- сформировать умения анализировать простейшие системы массового обслуживания применительно к задаче определения оптимальной численности обслуживающего персонала, необходимой, чтобы избегать простоев системы с одной стороны и образования слишком больших очередей с другой.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- **иметь представление** о роли и месте фундаментального математического знания в управленческой деятельности;
- **знать** о возможностях приложения математических методов в различных областях и быть готовым применить эти знания в собственной практической деятельности;
- **уметь** строить математические модели некоторых управляемых процессов, оперировать с матрицами и графиками, решать системы линейных уравнений, вычислять производные, определять вероятности событий, проводить статистический анализ;
- **иметь навыки** решения задач линейного и динамического программирования, анализа систем массового обслуживания, статистического анализа.

Объем дисциплины и виды учебной работы:

Концепции современного естествознания

Краткая характеристика дисциплины. Дисциплина «Концепции современного естествознания» представляет собой сведения из различных областей естественнонаучного знания: астрономии, физики, химии, биологии и других. Она не сводится к механической сумме информации из этих дисциплин, а является интегральной их нитью, обобщая, систематизируя и, главное, – философски осмысляя естественнонаучный опыт человечества, накопленный за несколько тысячелетий. Эта дисциплина дает представления о единой научной картине мира на основе главных достижений естественных наук, а также – логики и методологии научного познания. Особое место отводится проблеме сущности человека, вопросам его происхождения, возможного будущего и предназначения во Вселенной. Раскрываются различные аспекты взаимодействия социума с биосферой и космосом, анализируются глобальные проблемы современного мира, решение которых имеет первостепенное значение для дальнейшей гео-, био-, космо- и социоэволюции. Дисциплина «Концепции современного естествознания» является междисциплинарной, имеет множество «точек соприкосновения» не только с математикой и естественными науками, но и с философией, историей, культурологией, психологией, социологией, экологией, и т.д., показывая их тесную связь между собой. Данная дисциплина представляет собой не просто совокупность избранных глав традиционных курсов астрономии, физики, химии, биологии, психологии и экологии, а является продуктом междисциплинарного синтеза на основе комплексного историко-философского и эволюционно-синергетического подхода к современному естествознанию.

Место и роль дисциплины в системе подготовки студентов. Основное назначение дисциплины «Концепции современного естествознания»– повышение общекультурного статуса через ознакомление с естественнонаучной культурой и уровня эрудиции в области современного естествознания, достижение высокого и устойчивого уровня профессионализма через фундаментализацию естественнонаучного образования. Современное естествознание – неотъемлемая и

важная часть духовной культуры человечества. Эта дисциплина формирует у выпускников вузов философское, мировоззренческое осмысление достижений науки и их влияние на человека, на общество в целом. Ссоздает предпосылки для развития заложенного в каждом человеке интеллектуального потенциала, способствующего профессиональному и личностному росту. Знание современных фундаментальных научных положений, мировоззренческих и методологических выводов естествознания необходимо для подготовки специалистов в любой области профессиональной деятельности.

Цели, задачи и требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Целью изучения курса «Концепции современного естествознания» является формирование научного мировоззрения, представления о современной картине мира, освоение основных приемов и методов познавательной деятельности, необходимых современному квалифицированному специалисту.

Основные задачи дисциплины:

1. Сформировать у студентов естественнонаучный способ мышления, целостное мировоззрение (теоретическое представление о тенденциях процессов в естественнонаучном познании, преодолевать фрагментарность данных в сфере современного естествознания);
2. Выработать у студентов систему знаний и представлений о естественнонаучной картине мира как глобальной модели природы, отражающей целостность и многообразие естественного мира
3. Научить понимать и иметь представление о сущности различных естественнонаучных концепций, определяющих облик современного естествознания.
4. Научить осознавать проблемы экологии и общества в их связи с основными концепциями естествознания.
5. Расширить общекультурный кругозор и профессиональную культуру студентов.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Студент должен знать:

- фундаментальные понятия в области естественных наук;
- основные теории, определяющие развитие естественных наук в настоящее время;
- процессы и явления, происходящие в живой и неживой природе;
- возможности использования естественнонаучных достижений в различных областях профессиональной деятельности;
- специфику гуманитарного и естественнонаучного компонентов культуры, ее связей с особенностями мышления;
- сущность трансдисциплинарных идей и важнейших естественнонаучных концепций, определяющих облик современного естествознания;
- проблемы экологии и общества в их связи с основными концепциями естествознания.

Студент должен уметь:

- использовать фундаментальные понятия, законы и модели классической и современной науки для интерпретации явлений природы и тенденций развития общества;
- применять методы теоретического и экспериментального исследования; критически оценивать информацию на основе научного подхода;
- логически верно, аргументировано и ясно определять позицию при решении профессиональных и других проблем;
- формировать представления о естественнонаучной картине мира как глобальной модели природы, отражающей целостность и многообразие естественного мира.

Студент должен владеть:

- методами оценки достоверности результатов и точности измерений;
- методами научного мышления;

- способностью к восприятию, обобщению и анализу информации;
- навыками рефлексии, самооценки, самоконтроля;

Выполнение этих требований невозможно без усвоения студентами основного содержания курса «Концепции современного естествознания». Поэтому в содержание учебной программы включены не только выделенные в ФГОС по курсу «Концепции современного естествознания» основные темы и проблемы, но и более широкая проблематика и дисциплинарный тезаурус естественнонаучного знания**,** без которого современные требования к образованию специалиста невыполнимы.

Учебная программа по курсу «Концепции современного естествознания» предназначена для студентов педагогических вузов и обладает определённой гибкостью и вариабельностью в зависимости от конкретных специальностей и «профилей» подготовки специалистов, от объёма учебного времени, от форм занятий, видов отчётности и т.п.

Компьютерне сети, интернет и мультимедийные технологии

ЦЕЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ:

формирование у студентов глубоких теоретических знаний в области управления, хранения и обработки данных, а также практических навыков по проектированию и реализации эффективных систем хранения и обработки данных на основе полученных знаний

ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Задачами дисциплины является

1. изучение состава и принципов построения баз и банков данных, подходов к выбору СУБД
2. проектирование структуры БД с учетом требований нормализации отношений и ограничений предметной области;
3. овладение навыками программирования в среде СУБД ACCESS.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате изучения курса студенты:

знать/понимать

- основные принципы создания баз данных;
- современные технологии создания и сопровождение баз данных;
- понятие о моделях данных;
- понятие о трехуровневой архитектуре данных;
- основы языка SQL;
- понятие о вычислительных сетях;
- основные понятия сетевой терминологии
- защиту информации и повышение безопасности работы в вычислительных сетях

уметь

- работать в системе управления базами данных (MS ACCESS);
- оперировать возможностями языка SQL;
- применять на практике алгоритм построения информационной системы, используя различные программные средства;
- создавать информационные системы;
- создавать ЛВС.

Экология территорий

Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины: познакомить с влиянием хозяйственной деятельности человека на биологические и минеральные ресурсы Земли, необходимостью их рационального использования, а также сохранения биологического разнообразия в природе.

Задачи дисциплины

- обеспечить знание антропогенного влияния на природные компоненты в разные исторические эпохи и в настоящее время и последствия этого влияния;

- рассмотреть вопросы охраны и рационального использования недр, воздуха, вод, растительных и животных ресурсов;
- уделить особое внимание охране рыбных ресурсов, морских и наземных млекопитающих, и птиц4
- дать сведения по современной охране природных ресурсов в РФ и странах зарубежья.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины
В результате изучения учебной дисциплины «Экология» студент должен:
знать:
- классификацию природных ресурсов;
- классификацию форм воздействия человека на природу;
- какое влияние на природную среду оказывает антропогенное воздействие его последствия;
- современные методы охраны животного и растительного мира.

уметь:
- прогнозировать и оценивать любое антропогенное влияние на экосистему;
- использовать полученные знания в профессиональной сфере.

владеть:
- методы охраны животного и растительного мира;
- методами прогноза и оценки степени антропогенного влияния на окружающую среду.

ЦИКЛ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

Статистика

Место дисциплины “Статистика ” определяется ее взаимодействием с иными дисциплинами учебной программы. **Целью** преподавания учебной дисциплины “Статистика ” является изучение студентами статистической методологии экономических наук, формирование профессиональных навыков работы с количественными характеристиками социально-экономических явлений и процессов.
При преподавании дисциплины “Статистика ” ставятся следующие **задачи**:

- сформировать у студентов систему представлений о статистической природе экономических закономерностей;
- изучить методы сбора статистической информации, обработки и анализа статистических данных, а также интерпретации полученных результатов.
- продемонстрировать возможности вероятностно-статистического моделирования при изучении социально-экономических явлений и процессов.

В результате освоения дисциплины “Статистика ” обучающийся должен:
- **знать** основные задачи и понятия статистики, основные статистические показатели, их смысл, структуру и методы вычисления, свойства и сферы их применения;
- **уметь** применять статистические методы сводки и группировки, исчисления статистических показателей, осуществлять анализ динамики и взаимосвязи статистических характеристик экономических процессов, явлений и использовать результаты при решении профессиональных задач;
- **владеть** навыками графического изображения результатов статистического исследования, изучения взаимосвязей между качественными и количественными признаками, методикой индексного анализа а также навыками анализа динамики социально-экономических явлений.

Место дисциплины “Статистика ” определяется ее взаимодействием с иными дисциплинами учебной программы. **Целью** преподавания учебной дисциплины “Статистика ” является изучение студентами статистической методологии экономических наук, формирование профессиональных навыков работы с количественными характеристиками социально-экономических явлений и процессов.
При преподавании дисциплины “Статистика ” ставятся следующие **задачи**:

- сформировать у студентов систему представлений о статистической природе экономических закономерностей;
- изучить методы сбора статистической информации, обработки и анализа статистических данных, а также интерпретации полученных результатов.

- продемонстрировать возможности вероятностно-статистического моделирования при изучении социально-экономических явлений и процессов.

В результате освоения дисциплины “Статистика ” обучающийся должен:

- **знать** основные задачи и понятия статистики, основные статистические показатели, их смысл, структуру и методы вычисления, свойства и сферы их применения;
- **уметь** применять статистические методы сводки и группировки, исчисления статистических показателей, осуществлять анализ динамики и взаимосвязи статистических характеристик экономических процессов, явлений и использовать результаты при решении профессиональных задач;
- **владеть** навыками графического изображения результатов статистического исследования, изучения взаимосвязей между качественными и количественными признаками, методикой индексного анализа а также навыками анализа динамики социально-экономических явлений.

Финансы и кредит

Цель и задачи курса

Цель дисциплины – формирование у будущих специалистов сферы управления современных фундаментальных знаний в области финансовых отношений между основными субъектами рынка, теоретических и практических аспектов области финансов и кредита, их сущности, функций, законов и роли в современной экономике.

Задачами дисциплины являются:

- изучение закономерностей финансов, кредита, раскрытие исторических и дискуссионных теоретических аспектов их сущности, функций, законов и роли в современной экономике.
- анализ процессов построения и организации современных денежных, финансовых, кредитных и банковских систем и их элементов и оценки различных явлений и закономерностей в денежно - кредитной и финансовой сфере экономики;
- формирование у студентов навыков систематизации безналичных расчетов между предприятиями;
- овладение приемами анализа и прогнозирования процессов в сфере финансово-кредитных отношений, основных принципов финансирования и кредитования, капитальных вложений,
- изучение формирования оборотных средств предприятий, системы их финансирования и кредитования;
- формирование у студентов знаний о краткосрочном кредите в хозяйственном механизме управления предприятием, финансовой работе, финансовом планировании в системе управления предприятием,

Дисциплина «Финансы и кредит» базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как: «Экономическая теория», «Бухгалтерский учет», «Экономика предприятия» и ряда других.

Требования государственного образовательного стандарта к обязательному минимуму содержания дисциплины

ОПД Ф.03	Финансы и кредит Сущность и роль финансов и кредита; государственный бюджет; формирование и использ накоплений предприятий; основные принципы финансирования и кредитования капита оборотные средства предприятий, система их финансирования и кредитования; безналичны предприятиями; краткосрочный кредит в хозяйственном механизме управления предприятием; ф и финансовое планирование в системе управления предприятием; роль финансов и кре внешнеэкономической деятельности предприятий.

По результатам изучения в соответствии с требованиями государственного стандарта по дисциплине «Финансы и кредит» специалист должен:

знать : основные вопросы теории денег, финансов, кредита; расчеты, бюджет, страхование, финансы государства и предприятий и практику их применения; специфику функций, задач основных финансовых операций предприятий, формирования основного и оборотного капитала.

уметь: анализировать материалы по расчетам, движению денежных потоков на предприятии; составлять кассовый план предприятия; рассчитать состав и структуру оборотных средств, источники их формирования; определить величину страховых выплат по договорам; определять роль и финансов и кредита в развитии внешнеэкономической деятельности предприятий.

владеть: приемами анализа финансово-кредитных отношений, основных принципов финансирования и кредитования, капитальных вложений, формирования оборотных средств предприятий, системы их финансирования и кредитования; краткосрочного кредитования в хозяйственном механизме управления предприятием, финансовой работе, финансовом планировании в системе управления предприятием.

Важным звеном, углубляющим и закрепляющим знания студентов, является самостоятельная работа.

Самостоятельная работа должна приобрести такие черты, как: обязательность, наличие специально отведенного времени и индивидуальная форма выполнения задания.

В современных условиях самостоятельная работа выступает как составная часть любого учебного процесса. Основными формами самостоятельной работы по дисциплине «Финансы и кредит» являются:

- изучение и закрепление лекционного материала;
- проработка и конспектирование законодательной и нормативной литературы;
- поиск и ознакомление с монографиями и статьями в периодической печати с целью подготовки к текущим аудиторным занятиям;

–подготовка к семинарским занятиям;
–подготовка докладов и выступлений;
– написание рефератов и эссе;
– решение задач;
–проведение круглых столов;
–проведение зачетных занятий.

Основы менеджмента

Цель дисциплины состоит в совершенствовании знаний в области управления, а также приобретении навыков эффективного применения их на практике.

Задачи дисциплины состоят в том, чтобы научить студентов:

- определять цели развития фирмы;
- выявлять приоритетность целей, их очередность;
- разрабатывать стратегии фирмы;
- определять необходимые ресурсы и источники их обеспечения;
- создавать эффективную организационную структуру;
- осуществлять постоянный контроль за эффективностью работы фирмы, координация работы всех подразделений фирмы.

2.Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Менеджмент входит в цикл общепрофессиональных дисциплин.

В процессе изучения необходимо рассмотреть менеджмент как вид деятельности и систему управления; развитие менеджмента в прошлом и настоящем; методологические основы менеджмента; инфраструктуру менеджмента; социофакторы и этику менеджмента; интеграционные процессы в менеджменте; моделирование ситуаций и разработку решений; природу и состав функций менеджмента; стратегические и тактические планы в системе менеджмента; организационные отношения в системе менеджмента; формы организации системы менеджмента; мотивацию деятельности в менеджменте; регулирование и контроль в системе менеджмента; управление человеком и управление группой; руководство; власть и партнерство; стиль менеджмента и имидж (образ) менеджера; конфликтность в менеджменте; факторы эффективности менеджмента.

Изучив менеджмент, специалист должен уметь организовывать на научной основе свой труд, должен быть способен поставить цели и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, должен быть готов к кооперации с коллегами и работе в коллективе, уметь организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в условиях противоречивых требований. Все вышесказанное позволит добиться успехов в профессиональной предпринимательской, организационно-управленческой, планово-экономической, проектно-аналитической и конкретно-исследовательской деятельности.

Теория организации

Пояснительная записка

Основной целью курса «Теория организации» является освоение студентами теоретико-методологической базы организационных систем управления. Одна из основных задач курса – вооружить будущих специалистов знанием законов, принципов и правил, необходимых для выработки современного организационного мышления. Овладение элементами теории организации послужит формированию навыков разработки системных концепций для выявления и реализации организационных резервов совершенствования систем управления.

Актуальность изучения дисциплины обусловлена взаимодействием нескольких ключевых факторов, в числе которых:

1. стремительное развитие теории и практики управления организацией и организационной теории, решаемым мировым сообществом в XXI веке;
2. необходимость переосмысления социально-экономического развития современных организаций РФ, поиска и реализации такой концепции развития организаций, которая бы отвечала интересам государства и большинства граждан (макроуровень);
3. очевидность усиления конкуренции между предприятиями как в области информации и технологий, так и в области внутрифирменного управления и организационной культуры (микроуровень);
4. нацеленность отечественного бизнеса на достижение «сиюминутных» практических результатов, недооценка, а нередко, и откровенное игнорирование теории организации.

1. Цели и задачи дисциплины.

Целью дисциплины является формирование у студентов научных знаний по теории организации, фундаментальных теоретико-методологических основ для изучения курсов менеджмента, прикладной информатики и других прикладных наук.

Задачами изучения дисциплины является уяснение сущности понятий «организация» и «система» и их соотношения; содержания принципов организации и правил построения организационных структур; принципов самоорганизации и самоуправления и их роли в функционировании организационных структур; организационных принципов и действий по упорядочению, функционированию и поддержанию целостности организационных структур в динамическом аспекте; основ организационного проектирования и моделирования организационных систем; сущности организационной культуры и её роли в функционировании организационных структур.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины «Теория организации» студент должен:

иметь представление об основных терминах и понятиях дисциплины, сущности теории организации, ее объекте, предмете и научном методе, роли теории организации как фундаментальной науки в развитии прикладных наук, сущность понятий «организация» и «система» и их соотношения, сущности организационной культуры и её роли в функционировании организационных структур;

знать основополагающие законы теории организации и механизмы их проявления в социальной и в общественной сферах, методы определения эффективности организационных изменений в производственных структурах;

уметь применять принципиальные положения в преобразовании организационных систем в целях совершенствования их деятельности, повышения ее эффективности;

иметь навыки анализа организационной структуры предприятия и оценки эффективности организационных систем.

Социология и психология управления

Пояснительная записка

Рабочая программа составлена в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности **080505.65 Управление персоналом,** ООП.

Требования государственного образовательного стандарта к обязательному минимуму содержания дисциплины

Социология и психология управления.

Управление как общественное явление; объект и предмет социологии и психологии управления; современные тенденции и принципы управления социальным и организациями; аппарат управления как социальная группа; структура и потенциал социальной организации личность; личность и малые группы в организации; отношения в социальной организации – предмет труда руководителя; социально-управленческая ситуация: понятие, методы анализа и регулирования; организационная культура как социально-психологическая проблема; социальные роли руководителя организации; проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении; мотивация поведения личности в организации; психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей; социальные и психологические основы принятия управленческих решений; социальная ответственность менеджера.

Дисциплина «Социология и психология управления» построена настыке двух наук. У каждой из них есть свой предмет, то специфическое,что, в отличие от других отраслей знания, изучается, исследуется. Социология - это наука об обществе, она изучает различные социальныепроцессы и явления в их взаимосвязи, устанавливая социальные закономерности. Социология учитывает интенсивность, условия и тенденции развития тех или иных социальных процессов и взаимодействий.

«Социология управления» как отрасль социологической науки рассматривает действия людей в организации, особый вид деятельности по координации и регулированию их усилий, а также - особого рода отношения (управленческие), которые складываются в результате этой деятельности.

Психология изучает человека, его психику как свойство мозга, отражать объективную действительность. Мир явлений, изучаемых психологической наукой, сложен и многообразен. В него входят формы, механизмы и содержание психического отражения, психические процессы,состояния и образования личности. Одна из отраслей психологическойнауки - «Психология управления» - ставит своей целью рассмотрениепсихологических проблем управленческого труда, управленческоговзаимодействия между людьми, личности руководителя, его деятельности в различных сферах и на различном уровне.

Если предметом «социологии управления» являются управленческиеотношения, то «психологию управления» интересует, главным образом,психологические аспекты управленческих отношений, функционирующих в процессе межличностного и межгруппового взаимодействия людей в процессе трудовой деятельности.

Организационные и социально-психологические аспекты управленияпредставляют собой знание того, как работать с людьми, воздействоватьна них, управлять ими. Через управление людьми, осуществляется иуправление экономическими и техническими объектами. В этом смыслеуправление организационно-психологическими процессами являетсяисходным пунктом воздействия на экономические и технические процессы.

Особенностью настоящего курса является ориентация на студентов,имеющих определенный запас знаний по общей социологии и психологии, но незнакомых с теорией управления.

Цель курса заключается в формировании у студента системныхпредставлений о социально-психологических закономерностях управленческой деятельности.

Задачи

- раскрытие специфики использования социально-психологических знаний в структуре деятельности менеджера,
- освоение навыков анализа социально-психологических принципов, лежащих в основе эффективного управления.

По окончании изучения курса студент должен:

– **знать:** основные понятия социологии и используемый в данной науке категориальный аппарат; социально-психологические особенности управления и организационно-трудовых отношений; процесс развертывания организационно-трудовых отношений и их современной российской специфике.

– **уметь***:* диагностировать и анализировать управленческую структуру и организационно-трудовые конфликты; видеть различные социально-психологические варианты влияния и выбирать для

конкретной ситуации наиболее подходящий; применять полученные знания при решении социально-психологических проблем в различных ситуациях.
– **владеть**:приемами воздействия,используемыми в управлении; владеть основами организации переговорного процесса и основами деятельности менеджера.
Система контроля усвоения студентами учебного материала включает тестовые задания иэкзамен по дисциплине.

Организационное поведение

Требования государственного образовательного стандарта к обязательному минимуму содержания дисциплины

Организационное поведение. Теории поведения человека в организации; личность и организация; коммуникативное поведение в организации; мотивация и результативность организации; формирование группового поведения в организации; анализ и конструирование организации; управление поведением организации; лидерство в организации; персональное развитие в организации; управление нововведениями в организации; поведенческий маркетинг.
Актуальность изучения дисциплины определяется спецификой деятельности специалистов данного направления и спектром решаемых ими задач.

Цели и задачи дисциплины.

Цель: сформировать у студентов систему знаний об основных психологических механизмах, управляющих поведением человека в организации.
Задачи дисциплины:
- ознакомление студентов с некоторыми наиболее популярными теориями личности, при создании которых акцент делался на описании того или иного механизма. В частности, изложение психоаналитической теории личности позволяет поднять тему мотивации и познакомить слушателей с содержательными теориями мотивации: классификационной системой потребностей Г. Мюррея, иерархией потребностей А. Маслоу и двухфакторной теорией Ф. Герцберга. При изучении бихевиористской теории знания о мотивационных механизмах углубляются, что дает возможность изложить факторы актуализации мотивов и познакомить студентов с процессуальными теориями мотивации: теорией ожиданий В. Врума, теорией справедливости и комплексной теорией Портера – Лоулера. Кроме того, современная бихевиористская теория обращает внимание на такую важную детерминанту организационного поведения как информационные переменные. Более глубоко эта тема развивается в когнитивистких теориях личности – теории личностных конструктов Дж.Келли, теории когнитивного диссонанса Л.Фестингера и теориях каузальной атрибуции. Наконец, при изучении теории личностных диспозиций (теории черт) студенты овладевают понятиями «темперамент», «характер» и «способности».
- создание теоретической основы для таких дисциплин как «Управление человеческими ресурсами», «Социальная психология», «Психология влияния», «Деловые коммуникации», «Организационная психология», «Оплата труда персонала», «Маркетинг» и пр. Этой задачей определяется структура курса. Его основу составляет лекционный материал, содержащий сведения об основных направлениях и ключевых категориях психологической науки. В конце каждой темы полученные знания закрепляются на семинарских занятиях, которые проводятся в форме дискуссии между сторонниками и противниками данной концепции и позволяют выявить ее сильные и слабые стороны. Поскольку глубокое и полное освоение любой концепции невозможно без обращения к первоисточникам, курс предусматривает значительный объем самостоятельной работы.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины «Организационное поведение» студенты должны:
***Знать*:** основные теории личности, природу и механизмы мотивации, содержательные и процессуальные теории мотивации, когнитивистские теории, теории темперамента, характера и способностей
***Уметь*:** применять полученные знания на практике, интегрировать полученные знания в последующие дисциплины
Владеть: навыками работы с учебной и специальной психологической литературой, с работами, раскрывающими механизмы, управляющие поведением человека в организации.

Управление трудовыми ресурсами

Пояснительная записка

Рабочая программа дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» составлена в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 080505.65 Управление персоналом, утверждённого Министерством образования Российской Федерации от 17 марта 2000 г. (номер государственной регистрации № 279 эк /сп).

Требования государственного образовательного стандарта к обязательному минимуму содержания дисциплины

ОПД Ф.11	**Управление трудовыми ресурсами** Трудовые ресурсы: формирование и использование. Количественные и качественные характ Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление Занятость населения: понятие формы виды. Безработица: понятие, характеристика основных ти тенденции. Методы оценки и показатели безработицы. Рынок труда как регулятор занятости, бе сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда. Прогнозирование ситуации на регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной населения. Механизм реализации государственной политики занятости. Обеспечение занят взаимосвязь со службой занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия работников. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожде ищущим работу. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

Актуальность дисциплины обусловлена решением проблем эффективного функционирования организации, в том числе за счет лучшего использования человеческих ресурсов, имения их развивать и мотивировать к успешной трудовой деятельности.

1.Цель и задачи дисциплины

Содержание курса позволяет отразить в теоретических формах логику практической деятельности по формированию и реализации профессиональных возможностей трудовых ресурсов в организации. Слушатель знакомится с материалом, раскрывающим сущностные и содержательные стороны этой деятельности, ее эволюцию, в том числе и в зарубежных странах, социальную обусловленность, место в системе социальной политики предприятия, государства в целом.

Изучение дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» имеет целью дать студентам основы теоретических и методологических знаний и практических навыков по формированию и функционированию системы управления трудовыми ресурсами, планированию кадровой работы, технологии управления трудовыми ресурсами и его развитием, оценке труда и результатов деятельности трудовых ресурсов организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать знание основ разработки организационного механизма управления трудовыми ресурсами – целей, функций, организационной структуры, основных процедур управления; формирования кадровой политики и стратегии управления трудовыми ресурсами; планирования потребности у трудовых ресурсов; организации проведения деловой оценки кадров; работы с кадровым резервом на выдвижение, планирования деловой карьеры; организации системы подготовки и переподготовки кадров; маркетинговой деятельности в области трудовых ресурсов; мотивации трудовой деятельности;
- сформировать понимание вопросов координации взаимоотношений руководителя, трудового коллектива и отдельного работника;
- научить проводить обоснование экономической и социальной эффективности управления трудовыми ресурсами;
- подготовить студентов к практической деятельности по управлению трудовыми ресурсами, эффективной и целенаправленной работе с кадрами.

Изучение дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» базируется на таких курсах, как «Основы менеджмента», «Социология и психология управления», «Этика», «Организационное поведение», «Социология».

2. Требования к уровню освоения содержания курса.

Приобретенные студентами знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком научном уровне сформировать и совершенствовать систему управления трудовыми ресурсами организации.

В процессе преподавания дисциплины проводятся лекции, практические занятия, решение ситуаций.

В результате изучения данной дисциплины студенты должны:

- овладеть необходимым объемом теоретических и практических знаний в области закономерностей экономических процессов на рынке труда;
- ознакомиться с основными методами прогнозирования на рынке труда;
- изучить социальные гарантии на рынке труда.
- знать: основные понятия и определения, связанные с управлением трудовыми ресурсами, различные методы управления трудовыми ресурсами, методы прогнозирования состояния рынка труда, возможности и основные подходы управления трудовыми ресурсами на различных уровнях.
- уметь: пользоваться информацией о рынке труда, ставить цели и разрабатывать стратегию поведения организации на рынке труда.

Основы социального страхования

Пояснительная записка

Рабочая программа дисциплины «Основы социального страхования» составлена в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 080505.65 Управление персоналом, утверждённого Министерством образования Российской Федерации от 17 марта 2000 г. (номер государственной регистрации № 279 эк /сп).

Требования государственного образовательного стандарта к обязательному минимуму содержания дисциплины

ОПД Ф.12	**Основы социального страхования** Место социального страхования в государственной системе социальной защиты населения; страхования; принципы осуществления социального страхования; субъекты социального страх государственные и негосударственные страховщики; виды социальных рисков; медицинское ст обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве; страхование по страхование по безработице; управление системой социального страхования; бюджеты фо источники поступлений денежных средств и контроль за расходованием бюджетов фонд финансовая система социального страхования.

Актуальность изучения дисциплины обусловлена тем, что современная рыночная экономика создает адекватную систему социальной защиты населения, важнейшим звеном которой является социальное страхование.

Становление новой модели социальной защиты должно обеспечивать преемственность в социальной политике и соблюдение принципов общественной солидарности и социальной справедливости.

Учебный курс «Основы социального страхования» имеет существенное значение в экономике и в сфере управления.

Задача курса «Основы социального страхования» – изучение вопросов организации социального страхования, социальных предпосылок и исторических особенностей его развития в России и за рубежом, дать характеристики основных видов и тарифов социального страхования.

Полученные знания позволят будущим специалистам понять экономическую сущность социального страхования, изучить функции и принципы социального страхования, а также его место в системе социальной защиты населения, узнать какими правами обладает работник при наступлении различных страховых случаев, а также какие обязанности налагаются на работников и работодателей в рамках социального страхования.

1. Цель и задачи дисциплины:

Цель дисциплины:

- изучение экономико-правовых вопросов социального страхования и их реализации в сфере социальной защиты.

Задачи дисциплины:

- сформировать представления о месте, правовых основах, принципах осуществления социального страхования, основных понятиях и методах в социальном страховании в соответствии с трудами русских и зарубежных экономистов, российской нормативно-правовой базой, теорией и практикой;
- дать практические навыки применения норм и принципов социального страхования в конкретной ситуации.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины:

В результате изучения дисциплины студент должен знать:

- иметь представление о системе социального страхования, о медицинском, пенсионном страховании, страховании от несчастного случая, роли организаций и фондов социального страхования;
- знать основные понятия и правовые нормы социального страхования, особенности формирования фондов социального страхования;
- уметь осуществлять расчет трудовой пенсии, применять полученные знания для определения размеров страховых социальных выплат.

Методика преподавания менеджмента

Курс по выбору «***Методика преподавания менеджмента»***

-важная часть общей системы психолого-педагогической подготовки студентов высших учебных заведений требующий углубленной и фундаментальной и профессиональной подготовки в области образования. Его актуальность объясняется необходимостью освоения эффективных методов управления инновациями на основе новых для России принципов менеджмента в образовании и в науке; слабой информированностью преподавателей вузов о рыночных особенностях управления инновациями, что находит отражение даже в учебниках по инновационному менеджменту.

1. Цель и задачи дисциплины

Данный курс имеет своей целью ознакомление студентов с современными проблемами теории и практики управления и инновационного менеджмента; вооружение их знаниями, умениями и навыками, необходимыми для эффективной организации обучения и воспитания как в жизни так и в профессиональной сфере; взаимодействие социальных институтов в управлении образовательными системами; повышение квалификации работников образовательных учреждений.

В процессе изучения дисциплины ставятся следующие задачи:

- раскрыть научные основы инновационного менеджмента;
- подготовить студентов к самостоятельному творческому решению практических вопросов по управлению образовательным системами и менеджмента;
- вооружить их методикой педагогического анализа и самоанализа.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Курс тесно связан с изучением передового педагогического опыта в системе менеджмента качества и инновационного менеджмента ряда высших учебных заведений, которые работают в данном направлении несколько лет; внедрением и использованием достижений педагогической науки в

практику; управлением инновационными процессами; анализом конкретных социально-педагогических ситуаций.

В результате изучения данного курса студенты должны усвоить следующее:

- методологические и теоретические основы менеджмента:
- изучить его специфику в условиях модернизации процесса образования:
- овладеть управленческими функциями:
- использовать системный подход при изучении деятельности руководителей школ, колледжей, лицеев.
- осуществлять оптимальный выбор различных мнений в управлении:
- изучать и пропагандировать различные авторские подходы в педагогическом менеджменте, как в России, так и зарубежные,
- внедрять достижения педагогической науки в практику.

Данный курс поможет студентам:

- стимулировать развитие студенческого самоуправления:
- рассмотреть основные требования к руководителям, их оптимизационно- педагогическую деятельность, научную организацию труда:
- формировать потребность в производительном труде:
- стимулировать развитие демократических начал в управлении:
-формировать творческое самостоятельное мышление и методические умения в повышении эффективности управления образовательным системами:

Освоение данного курса поможет студентам расширить свои знания в области совершенствования системы контроля качества основных образовательных программ, а также сформировать необходимые компетенции для выполнения ими профессиональной деятельности.

- ***ЦИКЛ СПЕЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***
- ***Психофизиология профессиональной деятельности***

Настоящий курс «Психофизиология профессиональной деятельности» относится к циклу специальных дисциплин для подготовки студентов по специальности 080505.65- Управление персоналом. Рабочая программа составлена в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности 080505.65 –Управление персоналом, учебным планом.

Требования государственного образовательного стандарта к обязательному минимуму содержания дисциплины

Методы психофизиологических исследований; психофизиологические основы построения профессии; основы профессиографии; теория профессионализации персонала. Деятельная природа профессионализации. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности. Психофизиологические компоненты работоспособности. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. Психофизиологические функциональные состояния. Роль и место функционального состояния в поведении человека. Влияние эмоций на деятельность человека. Психофизиология памяти, внимания и сознания. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок. Методы распределения функций. Распределение функций и рабочая нагрузка.

Целью изучения дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» является формирование у студента системы знаний по теоретическим основам психологии и физиологии трудовой деятельности и приобретение практических навыков в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности человека.

Задачи курса:

- рассмотреть основные понятия психофизиологии;
- ознакомить студентов с основными принципами и методами психофизиологических исследований и профессиональной диагностики;
- рассмотреть психофизиологические основы профориентации, профтбора и профпригодности;

- представить основные результаты исследований в области физиологии и психологии труда, эргономики, гигиены и медицины труда;
- сформировать представление о современных тенденциях развития науки о труде.

В результате усвоения знаний изучаемого курса студенты должны:

знать:

- физиологические основы организации профессиональной деятельности;
- сущность психофизиологического анализа;
- принципы и виды психофизиологических исследований;
- содержание психологии профессиональной деятельности;
- основы профессиографии;
- основные профессионально важные качества личности;
- характеристики основных видов труда;

уметь:

- проводить профдиагностику;
- контролировать функциональные состояния человека в процессе трудовой деятельности;
- определять источники и симптомы профессионального стресса;
- предупреждать утомление и эмоциональное выгорание в процессе труда;

владеть:

- методами профессиональной диагностики;
- навыками анализа физиологических и психологических рабочих нагрузок.

Изучение данного предмета предполагает лекционные и семинарские занятия, а также обязательную самостоятельную работу студентов.

Конфликтология

- **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Настоящий курс «Конфликтология» относится к циклу специальных дисциплин для подготовки студентов по специальности 080505.65 Управление персоналом.

Рабочая программа составлена в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности 080505.65 Управление персоналом, учебного плана, учебной программы.

ВЫПИСКА ИЗ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВПО ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 080505.65 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Становление конфликтологии как научно-прикладной отрасли знания; современные концепции конфликта; функции конфликта, их позитивные и негативные проявления; типология конфликтов по общественно-политическим, социально-экономическим, морально-психологическим признакам; источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в социальной сфере; мотивация конфликтности, взаимосвязь конфликтов и стрессовых состояний; структура, фазы и стадии развития конфликта; методы предупреждения и урегулирования конфликтов; стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов; социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактике конфликтов в области трудовых отношений; роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами.

Согласно стандарту управление персоналом определяется как вид деятельности, включающий работу в службе государственных и муниципальных органов власти и управления, предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах, в службах занятости и биржах труда.

Обозначенный круг вопросов в процессе подготовки менеджеров по специальности «Управление персоналом» согласно стандартам призваны решать такие базовые дисциплины как «Психология и педагогика», «Основы менеджмента», «Социология и психология управления», «Организационное поведение» и пр. Однако наиболее глубоко и всесторонне курс знаний для успешного осуществления профессиональной организационно-управленческой деятельности в службе управления персоналом, столь необходимых любому современному человеку, претендующему на достойное место в

современном мире бизнеса и рыночных отношений, для успешной деятельности в нынешних достаточно жестких и непростых условиях и отношениях между людьми осваивается в рамках дисциплины «Конфликтология».

1. Изучение данной дисциплины способствует развитию научного мировоззрения, ценностных ориентаций и мотивации учения будущих профессионалов.

2. Актуальность содержания курса определяется тем, что в силу обострения проблем общественной жизни и возрастания напряженности в различных сферах взаимодействия задачи регулирования конфликтных явлений начинают занимать особое место в деятельности профессиональных психологов. В то же время, методы, которыми располагает конфликтология, позволяют добиться эффективности в любой области человеческого общения.

3. Теоретическая часть курса представляет собой обобщение и анализ результатов исследования проблем конфликтов в зарубежной и отечественной науке. В основу курса положена теоретическая модель межличностного конфликта, раскрытая в одном из разделов “Социальной психологии”. Вместе с тем, разнообразие областей, в которых возникают конфликтные явления, заставляет подвергнуть пристальному анализу проблему возникновения межгрупповых и внутригрупповых конфликтов, а также специфику их проявления в разных видах социального взаимодействия.

Цели и задачи дисциплины.

Основной **целью** дисциплины «Конфликтология» является освоение студентами теоретико-методологической базы данной дисциплины: основные категории, исторический аспект развития конфликтологии как науки, методы изучения конфликтов, традиции и способы разрешения конфликтов, типологии конфликтов и т.д.

Задачи дисциплины:

- научить студентов анализировать конфликтную ситуацию, идентифицировать объект конфликта и прямых участников конфликта – оппонентов, а также динамический компонент конфликта – стадию, на которой на настоящий момент находится конфликт.
- научить способам разрешения конфликта и конфликтных ситуаций.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины «Конфликтология» студенты должны:

4. ***иметь представление*** об истории развития конфликтологии, об основных категориях структуры и динамики конфликта, способах регулирования конфликта и типологии конфликтов.

знать об основных терминах и понятиях дисциплины: конфликт, структура конфликта, стороны конфликта, оппоненты, ранг оппонента, косвенные участники, объект конфликта, инцидент, эскалация, компромисс, сотрудничество, переговоры.

уметь исследовать конфликт и конфликтные ситуации с помощью изученных методов, анализировать конфликт с точки зрения его структурно-динамических аспектов, разрешать конфликтные ситуации

иметь навыки анализа способов разрешения конфликтных ситуаций; проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

Экономика и социология труда

Пояснительная записка

Актуальность изучения данной дисциплины обусловлена формированием у студентов, обучающимся по экономическим специальностям, аналитического, творческого мышления путём освоения методологических основ и приобретения практических навыков экономического исследования, необходимых в дальнейшей самостоятельной деятельности и практической работе по специальности.

Дисциплина изучает теорию трудовых отношений социологического характера и трудовых отношений на предприятиях реального сектора экономики. Рассмотрены проблемы современных трудовых отношений с позиций международного и российского законодательства.

Практика трудовых отношений рассмотрена в соответствии с нормами и нормативами действующего трудового законодательства.

1. **Цели и задачи дисциплины.**

К основным целям учебного процесса следует отнести:

• ознакомление студентов с понятийным аппаратом, информационной основой, задачами и функциями экономики и социологии труда на современном этапе развития общества;

• овладение студентами методикой проведения социально- экономических исследований на микро- и макро - уровнях;

• привитие студентам знаний по основам экономики и социологии труда,развитие у них навыков в применении конкретных методик экономических расчётов и умения использовать на практике результатов исследования экономических и социальных явлений и процессов.

Цели учебного процесса сводятся к тому чтобы:

1. формировать у студентов знаний о функциях и целях системыэкономики и социологии труда;

2. развивать навыки и опыт проведения анализа и оценки трудовой деятельности в предпринимательских структурах;

3. выработать представление о стратегическом направлении в развитиитрудового потенциала;

4. формировать понятия социальных основ трудовой деятельности;

Для достижения указанных целей должны быть решены следующие задачи:

• познавательно - обучающая задача, представляющая формирование научных знаний, характеризующих объективное отражение тенденций изакономерностей в развитии экономических процессов в обществе;

• познавательно - развивающая задача, обеспечивающая формированиенавыков изменения проведения различного рода исследований, анализа, прогнозирования развития трудовых процессов экономических субъектов (субъектов хозяйствования различных форм собственности);

• воспитательная задача, предполагающая сочетание и взаимосвязь многообразия форм воспитания студентов образовательного процесса, формирующего у них инициативу, самостоятельность, деловитость, трудолюбие, ответственность, творчество, целеустремлённость, поиск нового, предприимчивость;

• социально - защитная задача, выражающаяся в самовыражении,самоутверждении, конкурентоспособности, осуществлении профессионального роста, в продвижении по карьерной лестнице и успешной деятельности в условиях рыночной экономики;

• активизирующая задача, заключающаяся в активизации личности, развитии кругозора, умении передавать знания и навыки социально- экономических исследований другим людям, постоянном повышении профессиональной квалификации, способности самоподготовки.

2. **Требования к уровню освоения содержания дисциплины**

В результате изучения данной дисциплины студент должен:

1. знать общие положения экономики и социологии труда, основные проблемы экономики, методы экономических исследований, основные разделы данной дисциплины;

2. иметь представление об экономических концепциях, экономическом состоянии государства, о путях преодоления кризисов, о результатах действия экономических законов в обществе;

3. уметь пользоваться источниками экономической информации, ориентироваться в вопросах экономики и социологии труда в современных условиях, оценивать эффективность деятельности хозяйствующих субъектов в условиях рынка, анализировать влияние различных факторов на развитие народного хозяйства;

4. владеть навыками расчёта и анализа основных экономических показателей работы предприятий (организаций, фирм), трудовых показателей и трудовых балансов;

5. уметь применять методы социологических исследований в практической деятельности.

Основы безопасности труда

Пояснительная записка

Курс дисциплины «Основы безопасности труда» неразрывно связан с такими науками как физиология труда, экономика, инженерная психология, производственная эстетика, юриспруденция, экономика и организация производства, комплексная механизация и автоматизация производства, с компьютеризацией и информационными технологиями, а также со специальными техническими дисциплинами.

1. **Цели и задачи дисциплины**

Цель курса:

- изучить законодательство РФ и государственные правовые акты по охране труда и безопасности производственной деятельности,

Задачи дисциплины:

- изучить основные опасные и вредные производственны: факторы, особенности их воздействия на человека, принципы нормирования и обеспечения безопасности и безвредности труда, а также современные методы измерения указанных факторов в целях создания условий для сохранения жизни и здоровья работающих;

- сформировать убеждение в том, что высокие показатели безопасности производственной деятельности свидетельствуют об успешном бизнесе; что травматизм подрывает конкурентоспособность предприятия, отрицательным образом сказывается на его имидже и морально-психологическом климате трудового коллектива; что предприятия, обеспечивающие производственную безопасность, повышают качество выпускаемой продукции.

2.Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения данной дисциплины студент должен:

знать общие положения экономики и социологии труда, основные проблемы экономики, методы экономических исследований, основные разделы данной дисциплины;

иметь представление об экономических концепциях, экономическом состоянии государства, о путях преодоления кризисов, о результатах действия экономических законов в обществе;

владеть навыками расчёта и анализа основных экономических показателей работы предприятий (организаций, фирм), трудовых показателей и трудовых балансов;

уметь применять методы социологических исследований в практической деятельности.

- ***Мотивация трудовой деятельности***

-

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина рассматривает одну из важнейших функций управления персоналом – мотивацию, стимулирование и оплату труда.

Настоящая учебная программа подготовлена в соответствии с ГОС высшего профессионального образования 080505.65 Управление персоналом.

Требования государственного образовательного стандарта к обязательному минимуму содержания дисциплины

Мотивация трудовой деятельности.

Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Теоретические основы трудовой мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Оплата труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Учет трудового вклада.

Цель дисциплины – приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволят им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала организации торговли и сферы услуг, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

З**адачи дисциплины** состоят в системном представлении всех разделов, определяющих содержание дисциплины, в лекционном материале, а также в ориентации на практику и опыт работы современного российского и зарубежного бизнеса.

В задачи курса входит самостоятельная работа над специальными информационными источниками по темам дисциплины.

Кроме того, в формировании своего профессионального отношения к основным вопросам дисциплины в процессе обсуждения и дискуссий на семинарах, что должно способствовать выработке практических навыков работы в организации

Успешное усвоение навыков в результате изучения дисциплины дают основания для признания уровня подготовки по вопросам мотивации, стимулирования и оплаты труда соответствующими квалификационной характеристике специалиста в соответствии с ГОС ВПО

Наличие профессиональных знаний и навыков: по содержанию дисциплины дает будущим специалистам возможность повышения производительности, эффективности, результативности и качества труда за счет выбора оптимальных форм оплаты труда.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных студентами в ходе предшествующего освоения таких дисциплин как основы менеджмента, теория организаций, социология и психология управления, организационное поведение, трудовое право, основы управления персоналом.

В результате изучения дисциплины специалист должен:

Знать:

Основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению;

Виды и формы нематериального стимулирования труда;

Основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой;

Формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, в том числе в сфере торговли и услуг;

Иметь представление:

Об опыте мотивации, стимулирования и оплаты труда в отечественных и зарубежных компаниях различного профиля, в том числе сферы торговли и услуг.

Уметь:

Определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных подразделений компании сферы торговли и услуг

Владеть:

Приобрести навыки диагностики особенностей трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций торговли и сферы услуг;

Профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.

Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии

Обучение включает в себя 60 часов аудиторных и 48 часов самостоятельных занятий, запланированных в соответствии с учебным планом на 5 семестр. Форма итогового контроля знаний - экзамен. Курсовые работы по данной дисциплине не предусмотрены.

Инновационный менеджмент

Пояснительная записка

Необходимость и актуальность данной дисциплины определяется тем, что в современном мире при любой общественной формации развитие хозяйства и экономический рост государства, всегда

базируется на ускоренном внедрении во все сферы общественной деятельности новой техники, технологии и организации.

Содержание курса освещает основной спектр современных представлений в сфере инновационного менеджмента. Изложены инновационные стратегии с момента их разработки до реализации, управление инновационными преобразованиями, в том числе проектное управление инновациями и реинжиниринг. Реализуются управленческие решения проблем выбора организационных форм инновационной деятельности, а также управления инвестициями и рисками в инновационном менеджменте.

1. Цели и задачи дисциплины

Основная цель дисциплины «Инновационный менеджмент» - формирование комплекса знаний, умений и навыков управления инновационной деятельностью предприятия или подразделения.

Основные задачи курса:

- дать целостное представление студентам о функциях, методах, этапах и направлениях инновационных процессов;
- изложить особенности управления инновационными процессами;
- сформировать навыки разработки, реализации и оценки инновационной стратегии развития организации;
- дать навыки классификации типов конкурентного инновационного поведения различных организаций, а также продвижения новшеств для инновационных фирм;
- представить основные методологические подходы к количественной и качественной оценке рисков инновационного менеджмента;
- раскрыть комплексный характер совокупности организационных форм, взаимосвязанных друг с другом, обеспечивающих инновационную деятельность во всех сферах народного хозяйства.

2. Требования к уровню освоения дисциплины.

«Инновационный менеджмент» имеет научно-практическое содержание и предполагает использование деловых игр, чтение проблемных лекций, разбор ситуаций, проектирование вариантов организаций управления, оценку последствий развития по определенным программам, цель которых связана с формированием понимания возрастающей роли творческого подхода к управлению, навыков разработки проектов развития, диагностики социально-экономической системы конкретных объектов управления по критериям развития, потребностей нововведений, возможностей перестройки и реконструкции.

При этом предполагается, что проблема инновационного менеджмента сводится не только к организационным новшествам, она включает экономические и социальные нововведения, а также дает не только определенные знания и навыки в аналитической, прогностической и проектной работе управления, но и в формировании определенных качеств менеджера.

В результате изучения дисциплины студент должен:

• иметь представление
- о месте и роли инновационного менеджмента в системе управления организацией;
- о сущности инновационных проблем развития организации и методах их решения;
- о состоянии развития и использования инновационного менеджмента в России;

• знать
- сущность и значение инновационного менеджмента в современных условиях;
- в условиях нововведений определять потенциал фирмы;
- причины сопротивления персонала нововведениям;
- факторы, воздействующие на развитие фирм;
- методы и формы организационных структур управления;

• уметь
- анализировать и использовать внешние и внутренние факторы фирмы для ее развития;
- выдвигать идеи нововведений;
- выбирать стратегию развития фирмы;
- для эффективного управления фирмой составлять инновационный проект.

- ***Информационные технологии управления персоналом***
- **Пояснительная записка**

Рабочая программа дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по направлению подготовки 080505 Управлениеперсоналом и основной образовательной программы высшего профессионального образования (ООП ВПО).

Актуальность дисциплины

В последние десятилетия все большую актуальность в самых различных областях деятельности человека приобретает понятие «информация» и «информационные технологии».

Информационная технология (ИТ) – это комплекс взаимосвязанных, научных, технологических, инженерных дисциплин, изучающих методы эффективной организации труда людей, занятых обработкой и хранением информации; вычислительную технику и методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические приложения, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы. Сами информационные технологии требуют сложной подготовки, больших первоначальных затрат и наукоемкой техники. Их введение должно начинаться с создания математического обеспечения, формирования информационных потоков в системах подготовки специалистов. Изучение данной дисциплины вносит необходимый вклад в достижение ожидаемых результатов в профессиональной части программы подготовки специалистов кадрового менеджмента.

Дисциплина нацелена на приобретение студентами комплекса знаний об информационных технологиях, используемых в системе управления персоналом на предприятии и в государственном и муниципальном управлении, современных технологиях сбора, обработки и передачи информации для принятия решений и обучение студентов работе в компьютерных сетях на основе полученных представлений о принципах создания и функционирования информационных систем в управлении персоналом на производственных предприятиях и в государственном и муниципальном управлении. Для изучения данной дисциплины студенты должны иметь знания по информатике, вычислительной технике, математике в объеме программы средней школы и начального этапа вузовской подготовки.

Дисциплина СД.Ф.07 « Информационные технологии управления персоналом»является одной из основных дисциплин блока специальных дисциплин Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ГОС ВПО)по специальности080505 Управление персоналом**.** Курс “Информационные технологии в управлении персоналом” предназначен для студентов четвертого курса очной формы обучения.

В процессе изучения курса студенты знакомятся с основными тенденциями информатизации, овладевают практическими навыками в использовании информационных технологий в профессиональной деятельности.Важное значение в процессе обучения приобретает овладение навыками самостоятельной ориентации в многообразном рынке компьютерных программ и систем для управления персоналом.

Цель дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по применению современных информационных технологий в, управлении персоналом.

Задачи:

- изучить назначение, состав, структуру, функциональные возможности АИТ УП
- знать назначение современных информационных технологий в управлении персоналом
- рассмотреть современных средства автоматизации работы отдела кадров

Требования к усвоению дисциплины

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- основные понятия теории АИТУП;

- функциональную и обеспечивающую части структуры АИТУП;
- методы и средства обработки данных АИТУП;
- методологию построения АИТУП;

иметь опыт:

1 постановки задач, связанных с построением и функционированием АИТУП;
2 анализа структуры АИТУП;
3 анализа методов и средств обработки данных АИТУП;
4 оценки эффективности и качества АИТУП и выбора предпочтительного варианта на основе критериев;

иметь представление:

1 об информационных технологиях управления персоналом как об особом виде информационных систем;
2 о программных средствах, применяемых в обработке данных информационных технологий управления персоналом, в том числе и по профилю налогообложения, финансово-кредитной деятельности, бухгалтерского учета, анализа и аудита;
3 о тенденции развития информационных технологий управления персоналом.

Управление социальным развитием организации

Пояснительная записка

Актуальность изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации» обусловлена в необходимости выпускникам уверенно ориентироваться на рынке труда, оценивать и подбирать персонал, эффективно организовывать его работу на предприятии.

1.Цель и задачи

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» ставит своей целью дать необходимые знания студентам по эффективному использованию труда работников, обладающих знаниями, опытом, личными качествами, производительной силой в деятельности предприятий.
Цель дисциплины определяет и ее основные задачи:
• освоение понятийного аппарата управления социальным развитием организации;
• раскрытие роли, функций и задач управления социальным развитием организации;
• изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний управления социальным развитием организации;
• формирование практических навыков управления социальным развитием организации;
• рассмотрение тенденций развития науки в сфере управления социальным развитием организации и использования новых информационных технологий

2.Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

В процессе изучения курса студенты должны знать:

- сущность и функции социального развития организации;
- понятия социального изменения и социального процесса;
- фактическое состояние социальной сферы российских предприятий
- основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы;
- структуру, формирование и управление социальным развитием организации;
- технические, экономические и социальные параметры организации;
- трудовой потенциал и составляющие его компоненты;
- понятие социальной системы.;
- принципы формирования управлением социальным развитием организации;

- формы управления социальным развитием организации;
- особенности подходов к управлению социальными процессами.

Студенты должны уметь**:**

- анализировать социальное развитие организации;
- учитывать факторы, влияющие на формирование социального развития организации;
- определять трудовой потенциал работников и организовать их эффективное использование;
- определять изменение производительности труда под воздействием различных факторов;
- исследовать трудовые процессы и затраты рабочего времени;
- оценивать трудовой вклад и качество труда;
- планировать и прогнозировать социальное развитие в организации.

СД. 08 Управление социальным развитием организации

Социальная среда организации как объект управления персоналом; формирование основ научного управления социальным развитием; отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем; современные тенденции социального развития и гуманизации труда; влияние на организацию социальной политики государства; факторы внутренней и внешней социальной среды организации; создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников, повышение качества их трудовой жизни; задачи и функции социальной службы организации.

Организация и плата труда персонала

Пояснительная записка

Актуальность изучения дисциплины. Труд является центральным элементом общественного производства, который имеется во всех отраслях и сферах экономики. В современных экономических условиях все большее значение приобретают организация и нормирование труда, построенные на научной основе. Это связано с тем, что высокая организация труда и научно-обоснованные нормы затрат труда, на современном этапе развития экономики, являются непременным условием эффективной деятельности организаций и предприятий. Объясняется это тем, что в условиях растущей конкуренции все большее значение приобретает результативность труда, повышаемая за счет более полного использования способностей работника в процессе труда. Более того, по мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени, и его экономия так же достигается за счет более совершенной организации труда. Изучение дисциплины «Организация труда персонала» позволяет студентам приобрести необходимые знания для эффективной организации трудовой деятельности персонала.

2. Цели и задачи дисциплины.

Цель курса «Организация и оплата труда персонала» – формирование у студентов теоретических знаний в области организации труда персонала, а также приобретение практических навыков применения различных методик организации труда персонала.

Задачи дисциплины:

− реализация требований, установленных Государственным общеобразовательным стандартом высшего профессионального образования к подготовке специалистов по специальностям «управление персоналом»;

− закрепление теоретических знаний и умение их использовать в практической деятельности.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины:

В результате изучения дисциплины студент должен знать:

- основные термины, понятия, принципы и методы организации труда персонала и нормирование труда;

- получить представление об условиях труда и безопасности труда.

-основные практические подходы к организации труда персонала;

-принципы организации рабочих мест, нормирования труда, режимов труда и отдыха.

уметь использовать:

- подходы к организации труд персонала, позволяющие повысить эффективность использования рабочего времени, а также методики

расчета различных показателей.

СД. 05 Организация и оплата труда персонала

Сущность организации труда и необходимость ее совершенствования на научной основе; краткий исторический очерк развития организации труда персонала; научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы; регламентация и проектирование организации труда; разделение и кооперация труда; организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда; устройство и планировка помещений и размещение рабочих мест; планировка рабочего места; оснащение и оборудование рабочих мест; условия труда; организация технического нормирования; основные задачи нормирования труда; объекты и методы нормирования труда; изучение затрат рабочего времени и содержание труда персонала организации; нормативы времени; организация процессов труда по управлению коллективом; виды умственного труда; методы и средства выполнения управленческих операций; организационно-распорядительная деятельность персонала управления, как форма осуществления управленческого решения; индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста); принципы и правила планирования рабочего времени; делегирование полномочий; основные правила делегирования полномочий; экономическая эффективность научной организации труда.

Делопроизводство в кадровой службе

Пояснительная записка

Актуальность данной дисциплины обусловлена необходимостью получить представление о специфике документирования трудовых отношений, навыках заполнения унифицированных форм кадровой документации и организации работы с документами кадровой службы.

1. Цель и задачи дисциплины.

Целью дисциплины является представление студентам комплекса современных знаний, умений и навыков в области кадрового делопроизводства, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Задачами изучения дисциплины является:

– изучение специалистом в области кадрового делопроизводства принципов организации трудовых процессов и управления персоналом в системе рыночных отношений, правового обеспечения работы кадровой службы, ее задач и функций, видов организационных структур, нормативно-методического обеспечения;

– освоение навыков организации работы кадровой службы, навыков делового общения.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины выпускник должен:

- владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией.

- знать основные направления работы по подготовке, созданию и оформлению управленческой документации;

- уметь методически обосновать подход к решению практических задач документационного обеспечения во всех сферах управленческой деятельности;

- обладать традиционными технологиями обработки документов в сочетании с внедрением средств компьютерной техники, новейших программных продуктов.

СД. 12 Делопроизводство в кадровой службе

Документ и системы документации; состав и содержание кадровой документации, основные документы, регламентирующие управление персоналом (правила внутреннего распорядка, штатное расписание, должностные инструкции, трудовые договоры (контракты) и др.); правила оформления документов (состав реквизитов, требования к их оформлению, требования к бланкам документов и их оформлению); порядок заполнения типовых форм; порядок оформления документов при приеме на работу; порядок учета кадров; порядок оформления документов при переводе; расторжение трудового договора (контракта); порядок подготовки приказов по личному составу; ведение трудовой книжки; ведение личных дел; современные способы и техника создания документов; организация документооборота; систематизация документов, номенклатура для их формирования и хранения.

4.4. Производственная (организационно –экономическая) и преддипломная практики

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Практика студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования и играет важную роль в подготовке специалистов.

Настоящая программа практики составлена на основе требований Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по специальностям, Устава ЧГПУ, учебных планов, специализаций.

Практика является составной частью учебного процесса подготовки квалифицированных специалистов.

Целью проведения практики является закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами в ходе учебных занятий по общепрофессиональным дисциплинам и предметам специализации, а также формирование у них основ практических профессиональных умений и навыков управления на основе анализа опыта организации управления государственными, муниципальными структурами и организациями или отдельными их структурными подразделениями.

Непосредственно практика организуется на основе требований Государственных образовательных стандартов, настоящей программы и индивидуального задания, выдаваемого студенту руководителем практики от университета. Программа практики конкретизируется с учетом выбранной специализации и специфики базы практики для каждого студента индивидуально.

Студенты, не выполнившие программу практики по уважительной причине, направляются на практику повторно в свободное от учебы время. Студенту, не посещавшему практику без уважительной причины, база практики повторно не предоставляется, студент организовывает прохождение практики самостоятельно. В данном случае университет ответственность за прохождение студентом практики не несет. Студентам дневного и заочного отделений может быть предоставлено право самостоятельно договориться о месте прохождения практики. Студент, получивший разрешение на прохождение практики по собственной договоренности с организацией, оформляет соответствующие документы в деканате о разрешении, получает задание и представляет отчет о прохождении практики на общих основаниях.

2. СРОКИ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Практика проводится в разные сроки в зависимости от ее вида.

Государственный стандарт по специальности «Управление персоналом» предусматривает два вида практики:

- Производственная (организационно-экономическая) практика проводится в течение 8 недель на 4 курсе.
- Преддипломная практика проводится в течение 8 недель на 5 курсе.

3. БАЗЫ ПРАКТИКИ И РАБОЧИЕ МЕСТА

В соответствии с поставленными задачами базами практики в зависимости от специализации и вида практики являются организации с различной организационно-правовой формой собственности:

государственные и акционерные предприятия в сфере материального производства; организации малого бизнеса; бюджетные учреждения и организации нематериальной сферы; финансово-кредитные учреждения; муниципальные структуры управления (комитет занятости населения, департамент труда, миграционная служба, районные центры занятости); учебные заведения; государственные учреждения; страховые компании.

При выборе рабочего места студентам необходимо руководствоваться, прежде всего, моделью его специальности, а также исходить из того, что на рабочем месте будущий специалист должен получить определенные практические навыки выполнения конкретной работы по управлению персоналом в организации или отдельном структурном подразделении.

На период прохождения практики для студентов устанавливается режим работы, обязательный для тех структурных подразделений организации, в которых студенты проходят практику. Каждый студент обязан максимально использовать отведенное для практики время, обеспечить качественное выполнение всех заданий, предусмотренных программой практики.

В период прохождения практики практиканты могут быть назначены на соответствующие должности приказом по организации с возложением ответственности за организацию практики на их руководителей.

Руководитель практики от организации знакомит студента с правилами внутреннего распорядка и правилами охраны труда, действующими в организации, в которой планируется прохождение практики. С момента зачисления студентов в период практики в качестве практикантов на рабочие места на них распространяются правила охраны труда и правила внутреннего распорядка, действующие в организации, с которыми они должны быть ознакомлены в установленном в организации порядке.

При прохождении практики для студентов в возрасте от 18 лет продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов в неделю в соответствии с ТК РФ.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИКИ

Общее руководство и организацию прохождения всех видов практики осуществляет деканат факультета управления ЧГПУ, который анализирует и подводит итоги прохождения практики в целом. Непосредственно организуют и осуществляют контроль за практикантами заведующие кафедрами и назначенные преподаватели. Заведующие кафедрами оказывают помощь студентам в определении места прохождения практики. Студент сам может выбрать место прохождения практики, согласовав этот вопрос с заведующим кафедрой.

Для прохождения практики студенты направляются в организации, на предприятия и в учреждения в соответствии с достигнутыми ранее договоренностями. Перед началом практики руководитель практики от университета проводит собеседование, на котором знакомит студентов с целями, задачами практики, ее содержанием и организацией.

Университет, при необходимости, обращается к организации с дополнительной просьбой о предоставлении студентам возможности пользоваться бухгалтерскими и финансовыми документами, статистическими отчетами, документацией и литературой, не относящихся к конфиденциальным материалам, для оформления отчета по практике.

Организация, принявшая студента на практику, выделяет руководителя практики в том подразделении, в котором сосредоточена основная информация, соответствующая индивидуальному заданию студента. Руководитель практики от организации в период ее прохождения помогает студенту в сборе информации по программе практики, знакомит его с организацией, по мере возможности, оказывает помощь в устройстве на рабочем месте по специальности или организовывает выполнение им нескольких функций в качестве стажера, дублера или временного совместительства, проводит инструктаж по технике безопасности.

Студент при прохождении практики обязан:

- полностью выполнить задания, предусмотренные программой практики, включая индивидуальное задание;
- выполнять действующие в организации правила внутреннего распорядка;
- пройти инструктаж и строго соблюдать правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии;

- посещать собрания, проводимые в организации;
- выполнять и нести ответственность за выполненную работу в организации по поручению руководителя практики наравне со штатными сотрудниками;
- вести дневник практики по этапам;
- представить на кафедру письменный отчет о выполнении практики и индивидуального задания вместе с отзывом, подписанным руководителем практики от организации;
- защитить основные положения, отраженные в отчете.

В ходе прохождения практики студент должен научиться:

- осуществлять подготовку управленческих решений;
- решать организационные задачи;
- использовать современные информационные технологии;
- осуществлять функции управления.

Содержание практики предусматривает наряду с приобретением практических навыков организационно-управленческой деятельности углубленное изучение области деятельности, обеспечивающей рациональное управление экономическими и социальными процессами, организацию систем управления, совершенствование управления, организации труда руководителя.

Студенты, обучающиеся в рамках целевой контрактной подготовки, направляются для прохождения практики в распоряжение направляющей организации.

Деканат факультета управления:

- предлагает места прохождения практики;
- готовит проект приказа о прохождении практик;
- выдает направление на практику и проводит инструктаж студентов.

ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ (ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ) ПРАКТИКИ

Производственная (организационно-экономическая) практика (далее – производственная практика) студентов факультета управления ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И.Я. Яковлева», обучающихся по специальности 080505 «Управление персоналом», является обязательным элементом образовательной программы по специальности в соответствии с требованиями государственного стандарта.

Производственная практика направлена на получение, закрепление и совершенствование знаний и навыков профессиональной деятельности в сфере управления персоналом организации, изучение и участие в разработке организационно-методических и нормативно-технических документов для решения отдельных задач управления персоналом организации по месту прохождения практики; разработку предложений по совершенствованию подсистемы управления персоналом системы управления организации; сбор необходимых материалов и документов для выполнения отчета по практике.

Программа регулирует вопросы организации и прохождения производственной практики, написания и защиты отчета студентами, обучающимися по специальности «Управление персоналом» по всем специализациям.

Цели:

- ознакомление с деятельностью организации;
- усвоение, закрепление и совершенствование знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного управления персоналом, освоение различных видов, форм и методов управленческой деятельности, овладение основами управленческой культуры;
- выработка умения анализировать результаты управленческой деятельности и самостоятельно решать возникающие в работе органов управления проблемы;
- приобретение профессиональных качеств будущего специалиста по управлению персоналом;
- сбор первичного материала об организации и функционировании организации для последующего использования в учебном процессе, а также научно-исследовательской работе (под руководством преподавателя).
- формирование устойчивого интереса, чувства ответственности и уважение к избранной профессии.

Задачи:

- изучение всех сторон практической деятельности организации;
- изучение структуры, компетенции и функций подразделений, организации документооборота и потоков информации;
- изучение системы работы с кадрами, порядка замещения вакантных должностей, принятой в организации, аттестации кадров и механизмов мотивации персонала;
- анализ экономического развития субъектов Российской Федерации;
- приобретение умений и навыков по различным направлениям управленческой деятельности;
- участие в процессе подготовки и принятия конкретных управленческих решений, обеспечение организации и контроля над их исполнением;
- систематизация и анализ материалов, собранных в процессе прохождения практики, а также вытекающих из индивидуальной программы студента, и разработка предложений по повышению эффективности управленческой деятельности;
- сбор материалов для разработки курсовых и выпускных квалификационных работ.

Содержание производственной (организационно-экономической) практики.

В процессе прохождения практики студент обязательно должен изучить следующий комплекс практических вопросов в сфере управления персоналом:

1. нормативные правовые акты, определяющие правовой статус организации – федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов государственной власти и органов местного самоуправления;
2. административный регламент организации (устав, положение), в которой непосредственно осуществлялась практика;
3. ознакомиться со структурой организации, системой взаимодействия организации с другими органами, гражданами и организациями;
4. изучить должностные инструкции работника;
5. по поручению уполномоченного представителя организации участвовать в принятии решений по вопросам, отнесенным к должностным обязанностям. Исполнение порученных полномочий не должно ограничивать выполнение студентом других видов работ в рамках производственной практики. Самостоятельное исполнение полномочий по должности не допускается.
6. осуществить сбор материалов для написания контрольных, курсовых работ и выпускной квалификационной работы.

Примерный перечень материалов, необходимых для написания отчета по практике:

- нормативные правовые акты (федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, подзаконные нормативные акты);
- распорядительные акты и иные решения государственных органов или должностных лиц;
- данные статистической, бухгалтерской, финансовой, налоговой отчетности организации;
- публикации и иные информационные материалы средств массовой информации, в том числе материалы информационно-телекоммуникационной сети общего пользования;
- доступные рабочие материалы организации, за исключением материалов, содержащих государственную и иную, охраняемую законом, тайну;
- архивные материалы.

Содержание производственной (организационно-экономической) практики включает изучение деятельности организации в целом и его структурных подразделений. Анализ деятельности организации должен состоять из общей характеристики места прохождения практики, изучения его истории, организационной структуры, а также выявления проблем в области управления экономики, организации деятельности управления персоналом.

Помимо выполнения общей части студент-практикант выполняет задание в зависимости от отдела (подразделения), в котором он находится на практике и с учетом доступа к информации.

В зависимости от условий баз практики этапы и виды работ могут варьироваться при сохранении целей, задач и продолжительности практики.

По итогам прохождения производственной (организационно-экономической) практики, студенты предоставляют отчетные материалы, в которые входят (типовые формы, представленные в приложении):

- Титульный лист.
- Путевка студента с отметками о прохождении практики.
- Тематический план прохождения практики.
- Дневник прохождения практики с собственным анализом выполненных заданий (подписывается студентом и руководителем по месту прохождения практики).
- Отчет о прохождении практики (подписывается студентом).
- Характеристика, заверенная должностным лицом и печатью.
- Материалы (документы о деятельности организации), составленные студентом во время прохождения практики.

По итогам практики проводится отчетная конференция. Итоги отражаются в документах и отчете. Итоговый контроль по результатам практики осуществляется в форме защиты с оценкой по истечении срока практики в соответствии с расписанием, утвержденным кафедрой.

ПРОГРАММА ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ

Преддипломная практика по специальности «Управление персоналом» является завершающим этапом обучения. Данная практика проводится в профильной организации, рассматриваемой как экспериментальная база выпускной квалификационной работы. Содержание практики определяется темой выпускной квалификационной работы и разрабатывается студентом совместно с руководителем практики, назначенным решением кафедры.

Управление персоналом в организации в современных условиях должно основываться на синтезе двух компонентов ─ теоретической подготовки, представляющей собой совокупность фундаментальных знаний по всем аспектам управленческой деятельности и комплекса знаний, умений и навыков, полученных в ходе практической подготовки по избранной специальности. Специальность «Управление персоналом» предполагает не только наличие определенного уровня необходимых знаний студента, немаловажное значение имеет опыт практического восприятия сущности процессов управления, осознание своей профессиональной принадлежности к организации, что может быть достигнуто только путем непосредственного участия студента в работе организаций и учреждений.

Преддипломная практика является важнейшей частью учебного процесса по подготовке высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом и предусматривает ознакомление и детальное изучение студентами основных объектов и видов будущей профессиональной деятельности по специальности.

Преддипломная практика для студентов специальности 080505 «Управление персоналом» факультета управления проводится на 5 курсе в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом и требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования. Продолжительность преддипломной практики и конкретные сроки практики определяются действующим учебным планом.

К прохождению преддипломной практики допускаются студенты, прослушавшие теоретический курс и успешно сдавшие все предусмотренные учебным планом формы итогового контроля (экзамены, зачеты и курсовые работы), прошедшие все виды практик, имеющие утвержденную тему выпускной квалификационной работы и научного руководителя выпускной квалификационной работы, который, как правило, является и руководителем преддипломной практики.

Преддипломная практика студентов специальности «Управление персоналом» в соответствии с Государственным образовательным стандартом предполагает формирование практической готовности выпускника вуза к эффективному выполнению профессиональной деятельности. Она ориентирована на формирование у выпускников профессионального опыта и оценку профессиональной готовности будущего специалиста к самостоятельной трудовой деятельности. Целью преддипломной практики является обобщение и систематизация теоретических знаний, полученных при изучении специальных дисциплин, на основе изучения деятельности конкретной организации; приобретение первоначального практического опыта по избранной специальности, практическое развитие профессиональных навыков

и компетенций будущих специалистов. Особенное внимание при прохождении преддипломной практики должно быть уделено всестороннему изучению объекта выпускной квалификационной работы, формирование и анализ данных о деятельности организации для выполнения выпускной квалификационной работы.

Цели:

- Сбор материалов по теме выпускной квалификационной работы.
- Приобретение опыта написания исследовательской работы.
- Подготовка к решению конкретных задач в области управления персоналом в дальнейшей профессиональной деятельности.
- Разработка конкретных предложений по совершенствованию управления.

Студенты в период практики должны научиться: разрабатывать самостоятельно и принимать участие в подготовке коллективных решений по вопросам компетенции подразделения (организации), корректировать и оптимизировать их с учетом экономических и социальных последствий и требований деловой этики.

Преддипломная практика организуется таким образом, чтобы студент получил возможность использовать опыт, полученный при прохождении практики для подготовки выпускной квалификационной работы. Содержание преддипломной практики должно позволить студенту подобрать теоретический и практический материал для выпускной квалификационной работы.

Содержание преддипломной практики

Содержанием преддипломной практики является выполнение двух заданий. Первое связано с составлением общей характеристики организации – базы практики, анализом показателей деятельности, выявлением проблем в структурных подразделениях организаций. Второе – с анализом содержания и организации процесса управления по рассматриваемой проблеме, разработкой проектных предложений по совершенствованию системы управления.

Первое задание направлено на изучение, сбор и обработку информации для написания аналитической части выпускной квалификационной работы.

Второе задание носит индивидуальный характер для каждого студента, т.к. зависит непосредственно от темы выпускной квалификационной работы. Оно связано с изучением состояния системы управления – базы практики, ее отдельных подразделений, а также разработкой проектных предложений по совершенствованию системы управления, оценкой экономической и социальной эффективности проектных предложений.

По итогам прохождения практики студенты предоставляют отчетные материалы, в которые входят (типовые формы представлены в приложении):

- Титульный лист.
- Путевка студента с отметками о прохождении практики.
- Тематический план прохождения практики.
- Дневник прохождения преддипломной практики с собственным анализом выполненных заданий (подписывается студентом и руководителем по месту прохождения практики).
- Отчет студента о прохождении практики по заданиям и целям выпускной квалификационной работы.
- Отзыв руководителя практики.
- Материалы (документы о деятельности организации), составленные студентом во время прохождения практики.

Общее учебно-методическое руководство преддипломной практикой осуществляет выпускающая кафедра. Руководителем преддипломной практики является научный руководитель по выпускной квалификационной работе. Отчет по практике утверждается на заседании кафедры.

Защита отчетов по прохождении преддипломной практики осуществляется по мере ее окончания в сроки, предусмотренные расписанием занятий. Непосредственно порядок проведения этого мероприятия устанавливает руководитель практики от кафедры.

Студент, проходящий преддипломную практику, должен:

На начальном этапе

- присутствовать на всех организационных собраниях и консультациях по практике;
- познакомиться с программой прохождения практики;
- в случае самостоятельного подбора места прохождения практики представить на кафедру согласие организации (учреждения) о предоставлении места прохождения практики с указанием сроков;
- получить документацию по практике (программу практики и дневник практики с направлением на практику) в сроки, определенные программой.

В период прохождения практики

- активно овладевать практическими навыками работы по специальности;
- качественно и полностью выполнять индивидуальное задание;
- выполнять правила внутреннего распорядка организации;
- собирать и обобщать необходимый материал, который нужен для подготовки отчета по практике или пригодится для написания выпускной квалификационной работы;
- систематически отчитываться перед руководителем о выполненных заданиях и собранном фактическом материале;
- качественно выполнять выданные поручения и возложенные на него должностные обязанности по месту прохождения практики;
- регулярно вести дневник практики.

На заключительном этапе

- оформить дневник по установленной форме и сдать на кафедру в срок не позднее 3 дней после окончания практики;
- подготовить отчет по практике в соответствии с требованиями программы преддипломной практики и своевременно сдать руководителю или на выпускающую кафедру;
- защитить в установленные сроки отчёт по практике на кафедре.

5. ОФОРМЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРАКТИКИ

По результатам практики студент составляет индивидуальный письменный отчет по практике объемом 35-40 страниц. Отчет должен содержать конкретные сведения о работе, проведенной в период практики, и отражать результат выполнения заданий, предусмотренных программой практики.

Для составления, редактирования и оформления отчетных материалов студентам отводится последние 2-3 дня практики.

По итогам прохождения практики, студенты предоставляют отчетные материалы, в которые входят (типовые формы представлены в приложении):

- Титульный лист.
- Путевка студента с отметками о прохождении практики.
- Тематический план прохождения практики.
- Дневник прохождения учебно-ознакомительной практики с собственным анализом выполненных заданий (подписывается студентом и руководителем по месту прохождения практики).
- Отчет о прохождении практики (подписывается студентом).
- Характеристика, заверенная должностным лицом и печатью (характеристика заполняется на бланке путевки студента-практиканта).
- Материалы (документы государственных и муниципальных органов) составленные студентом во время прохождения практики о деятельности организации.

По итогам практики проводится отчетная конференция. Итоги отражаются в документах и отчете. Итоговый контроль по результатам практики осуществляется в форме защиты с оценкой по истечении срока практики в соответствии с расписанием, утвержденным кафедрой.

Отчет должен быть оформлен на стандартных листах бумаги А4 (210х297 мм) с одной стороны. Текст печатается через полтора интервала. Размеры полей – слева – 30 мм, справа – 10 мм, сверху и снизу – 20 мм. Шрифт набирается в формате: Word, Times New Roman, 14 кегль, сноски – 10 кегль.

Иллюстрации (таблицы, схемы, заполненные формы (бланки) документов) должны иметь название и соответствующий номер.

Приложения должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами. Каждое приложение начинается с нового листа с указанием в правом верхнем углу слова «Приложение», его порядкового номера. Оно должно иметь тематический заголовок, отражающий содержание данного приложения.

6. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПРАКТИКИ

По окончании практики руководитель практики от университета проводит со студентами индивидуальное собеседование, на которое они должны представить отчет о прохождении практики.

Формой итогового контроля является:

– производственная (организационно-экономическая) практика,– оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно»);

– преддипломная практика – оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно»).

Данные оценки учитываются при подведении итогов общей успеваемости студентов (согласно требованиям ГОС ВПО). Студенты, получившие неудовлетворительную оценку, могут быть отчислены из учебного заведения, как имеющие академическую задолженность в порядке, предусмотренном уставом ВУЗа.

Критерии оценки производственной (организационно-экономической) практики.

Оценка «отлично» выставляется студентам, успешно прошедшим производственную (организационно-экономическую) практику, получившим положительную характеристику с места прохождения практики, оформившим дневник и отчет по прохождению производственной (организационно-экономической) практики по всем разделам в пределах допустимого объема (25-30 страниц).

Оценка «хорошо» выставляется студентам, успешно прошедшим производственную (организационно-экономическую) практику, получившим положительную характеристику с места прохождения практики, оформившим дневник и отчет по прохождению производственной (организационно-экономической) практики по всем разделам, но в объеме ниже установленных норм (ниже 25 страниц).

Оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, успешно прошедшим производственную (организационно-экономическую) практику, получившим положительную характеристику с места прохождения практики, оформившим дневник и отчет по прохождению производственной (организационно-экономической) практики с неполным описанием разделов отчета.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студентам, нарушившим без уважительной причины дисциплину прохождения производственной (организационно-экономической) практики, представившим материалы, дневник и отчет в объеме ниже допустимых норм.

При отсутствии дневника производственной (организационно-экономической) практики и отчета студент не допускается к защите практики.

Студент обязан сдать отчет в течение 3 дней после окончания прохождения производственной (организационно-экономической) практики.

Приложение 1

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Чувашский государственный педагогический университет
им. И. Я. Яковлева»

Допущено к защите
_____
(Ф.И.О., подпись заведующего кафедрой)
«___»_____201__г.

РАБОЧИЙ ДНЕВНИК

по практике

Студент (ки) _____ курса факультета управления _____
_____
(Ф.И.О. студента полностью)
специальности _____
_____
группы _____, проходившего (ую) _____
(название практики)
_____практику
в _____
_____
(наименование организации)
с «_____» _____ по «_____» _____201__г.
Чебоксары
201_

Приложение 2

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Чувашский государственный педагогический университет
им. И.Я. Яковлева»

Допущено к защите
_____
(Ф.И.О., подпись заведующего кафедрой)
«___»_____201__г.

ОТЧЕТ
по практике

Студент (ки) _____ курса факультета управления _____
_____
(Ф.И.О. студента полностью)
специальности _____
_____
группы _____, проходившего (ую) _____
(название практики)
_____практику
в _____
_____
(наименование организации)
с «_____» _____ по «_____» _____201__г.

5. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников

В Чувашском государственном педагогическом университете им. И.Я. Яковлева разработано Положение об организации воспитательной работы со студентами в Чувашском государственном педагогическом университете им. И.Я. Яковлева

Цель воспитательной работы

Цель воспитательной работы университета состоит в том, чтобы сформировать жизнеспособную, социально устойчивую личность, патриота и гражданина, готового в новых социально-экономических условиях вносить ощутимый вклад в укрепление могущества России, в преобразование российского общества, способного самосовершенствоваться и реализоваться в общении с другими людьми.

Задачи воспитательной работы

- Реализация единой с учебным процессом задачи по воспитанию высоконравственной, духовно развитой и физически здоровой личности, способной к высококачественной профессиональной деятельности.
- Совершенствование системы воспитательной работы в свете положений Закона Российской Федерации об образовании, Национальной доктрины образования, Концепции модернизации российского образования.
- Формирование у обучающихся гражданской позиции и базовой культуры, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократизации общества.
- Создание условий для творческого саморазвития студентов, формирование их субъектной позиции в профессиональном и личностном росте в рамках концепции и программы воспитания и самовоспитания студентов.
- Создание в вузе среды духовно-нравственных ценностей и организованной воспитывающей деятельности студентов; формирование национальной и этнической толерантности в современной молодежной субкультуре.
- Усиление эффективности использования воспитательного потенциала учебных дисциплин в подготовке будущего специалиста.
- Воспитание у студентов уважения к закону, нормам коллективной жизни, привитие навыков высокой культуры общения, продуктивного сотрудничества и личностного взаимодействия в учебной группе, на факультете, в университете.
- Формирование у молодежи трудолюбия, ответственного отношения к будущей профессии активной жизненной позиции, ценностных установок на здоровый образ жизни.
- Поддержка профессионального роста будущих учителей.
- Создание необходимых условий для самореализации личности студентов в различных сферах (клубная деятельность, вторичная занятость, спорт, туризм, реализация педагогических наклонностей и др.).

- Направления воспитательной работы

В соответствии с Концепцией и программой воспитания и самовоспитания студентов Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева определены следующие направления воспитательной работы со студентами:

- патриотическое и гражданско-правовое воспитание,
- духовно-нравственное воспитание,
- эстетическое и этнохудожественное воспитание,
- экологическое воспитание,
- формирование здорового образа жизни,
- семейное воспитание,
- экономическое воспитание,
- формирование профессионально-личностных компетенций,
- формирование педагогической культуры.

Для информационного обеспечения, организации и проведения внеучебной работы в образовательном учреждении создан сайт университета в сети Интернет, на котором размещены страницы различных подразделений и факультетов, в том числе кафедры физического воспитания,

санатория-профилактория, библиотеки ЧГПУ им. И.Я. Яковлева, где предоставлена информация о проводимых в вузе мероприятиях.

В учебном процессе на всех факультетах предусмотрены спецкурсы регионального и вузовского компонента стандарта, которые способствуют формированию личности студента. Особое внимание уделяется специфике современных условий: профилактике здорового образа жизни, отказу от аддиктивного поведения.

Все учебные здания университета оснащены стендами, на которых регулярно размещается информация о расписании занятий спортивных секций, о предстоящих в вузе мероприятиях.

Первичная **организация профсоюза студентов и аспирантов** университета призвана решать вопросы социальной защиты студентов, помогать в развитии их талантов, организации досуга. При профкоме студентов работает Студенческий клуб, организующий внеаудиторные студенческие мероприятия.

Формирование здоровой, гармонично развитой личности невозможно без духовно-нравственного воспитания. Студенты университета сотрудничают с детскими домами, приютами и приходскими школами, устраивают для детей концерты и тематические вечера, снабжают детей книгами и учебными материалами, организуют сбор игрушек.

Большое значение в воспитательной работе имеет деятельность музеев, созданных в университете.

В университете создана развернутая **инфраструктура** для проведения внеучебных и внеаудиторных мероприятий со студентами. В нее входят:

- актовый зал в корпусе №1 (используется для проведения массовых мероприятий, концертов, конкурсов)
- конференц-зал в корпусе №1;
- читальные залы в корпусах №1-6;
- спортивно-оздоровительный база «Ивушка»;
- тренажерный зал в корпусе №5,6;
- спортивно-игровые залы;
- специализированный зал борьбы;
- бассейн в корпусе № 6.

Организация внеучебной работы предусматривается планом по воспитательной работе факультетов, в котором выделяются такие направления, как: социально-адаптивная деятельность, духовно-нравственное, социально-гражданственное и патриотическое, художественно-эстетическое воспитание, формирование здорового образа жизни и физической культуры. Организаторами внеучебной работы становятся факультеты, кафедры, библиотека, кафедра физической культуры, а также другие подразделения вуза, максимально использующие свой потенциал в подготовке будущих специалистов.

6. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися ООП «Управление персоналом»

В соответствии с ГОС ВПО «Управление персоналом»
и Типовым положением о вузе оценка качества освоения обучающимися основных образовательных программ включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую государственную аттестацию обучающихся.

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ООП осуществляется в соответствии с Типовым положение о вузе,

6.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации направления подготовки В соответствии с требованиями ФГОС ВПО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП созданы фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Эти фонды включают: контрольные вопросы и типовые задания для практических занятий, лабораторных и контрольных работ, коллоквиумов, зачетов и экзаменов; тесты и компьютерные тестирующие программы; примерную тематику курсовых работ / проектов, рефератов и т.п., а также иные формы контроля, позволяющие оценить степень сформированности компетенций обучающихся.

6.2. Итоговая государственная аттестация выпускников.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Итоговая государственная аттестация менеджеров включает защиту дипломного проекта и сдачу комплексного государственного экзамена по специальности, позволяющего выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач, готовность к основным видам профессиональной деятельности.

Комплексный государственный экзамен по специальности 080505 «Управление персоналом» включает ключевые и практически значимые вопросы по дисциплинам общепрофессиональной и специальной подготовки. Он проводится на заключительном этапе учебного процесса до разработки дипломного проекта.

Комплексный государственный экзамен позволяет выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач, готовность к профессиональной деятельности в сфере управления персоналом организаций (по отраслям и видам деятельности).

К комплексному государственному экзамену допускаются лица, завершившие полный курс обучения по основной профессиональной образовательной программе высшего профессионального образования, и успешно прошедшие все предшествующие промежуточные испытания, предусмотренные учебным планом.

Программа комплексного государственного экзамена по специальности 080505«Управление персоналом», наряду с требованиями к содержанию отдельных дисциплин, учитывает также требования, предусмотренные государственным образовательным стандартом и необходимые для получения квалификации – «менеджер».

Выпускники программы специальности 080505 «Управление персоналом» ориентированы на работу в службе управления персоналом государственных и муниципальных органов власти и управления, предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах, в службах занятости и биржах труда. Основными видами деятельности выпускников в службе управления персоналом являются: организаторская, управленческая, правовая, учетно-документационная, воспитательная, педагогическая, социально-бытовая, психологическая, социологическая. Специалист подготовлен к участию в профессиональной организационно-управленческой, экономической, научно-технической, плановой, проектно-экономической, аналитической и научно-исследовательской деятельности в службе управления персоналом.

Для эффективного исполнения профессиональной деятельности у выпускника должны быть сформированы компетенции в области знания и его применения: законодательных и нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность организации по управлению персоналом; основ рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса; конъюнктуры рынка рабочей силы и образовательных услуг; механизма ценообразования и налогообложения; основ маркетинга персонала; современных концепций управления персоналом; основ трудовой мотивации и системы оценки персонала; форм и методов профессионального обучения персонала; порядка разработки трудовых договоров; методов менеджмента; основ технологии производства; структур управления; основ социологии и психологии труда; этики делового общения; основ организации делопроизводства; методов обработки информации с применением современных информационных технологий, коммуникаций и связи; правил и норм охраны труда.

Комплексный государственный экзамен по специальности включает ключевые и практически значимые вопросы по дисциплинам общепрофессиональной и специальной подготовки.

Комплексный государственный экзамен по специальности 080505 «Управление персоналом» включает тематику общепрофессиональных дисциплин (1 блок) и специальных дисциплин (2 блок):

1 блок: экономическая теория, статистика, основы менеджмента, теория организации, организационное поведение, основы управления персоналом.

2 блок: экономика и социология труда, конфликтология, организация труда персонала, этика деловых отношений, мотивация трудовой деятельности, инновационный менеджмент, делопроизводство в кадровой службе.

Требования к профессиональной подготовке, предусмотренные ГОС ВПО по специальности 080505 «Управление персоналом»:

2.1. Специалист должен знать:

·многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе;
·теоретические основы и закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы;
·принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений;
·основные и специальные методы анализа информации в сфере профессиональной деятельности – системе управления персоналом;
·принципы, технологии разработки, принятия и реализации экономических и управленческих решений;
·методы организационно-экономического обоснования развития системы управления персоналом.

2.2. Специалист должен уметь:

·реализовывать функции по управлению персоналом;
·проводить диагностику системы управления персоналом;
·разрабатывать подсистемы управления персоналом организации;
·выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать результаты;
·оценивать социальные и экономические результаты управления персоналом, расчета показателей;
·использовать основные и специальные методы экономического анализа информации в сфере профессиональной деятельности;
·разрабатывать и обосновывать альтернативы эффективных управленческих решений;
·критически оценивать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение экономических агентов, тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности;
·уметь использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения кадровых экономических задач;
·систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать, рецензировать тексты.

2.3. Специалист должен владеть:

·специальной экономической терминологией и лексикой специальности как минимум на одном иностранном языке (английском);
·навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии;
·навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере управления персоналом;
·навыками кооперации со специалистами и осуществления позитивных и эффективных коммуникаций в организации;
·навыками применения современных методов социально-экономической диагностики, научной организации труда и организационного проектирования;
·методическими приемами чтения лекций, проведения семинарских занятий.

2.4. Специалист должен иметь:

·системное представление о структурах и тенденциях развития российской и мировой экономик;
·способность к саморазвитию метапрофессиональных качеств личности, необходимых для эффективного исполнения профессиональной деятельности;
·ценностное отношение к результатам организационного развития и труда;
·социальную ответственность за результаты собственной профессиональной деятельности.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ КОМПЛЕКСНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Комплексный государственный экзамен проводится в 10-м семестре при 5-ти летнем сроке обучения.

Перед проведением экзамена проводится цикл консультаций, обзорных лекций по программе экзамена в объеме 8-12 учебных часов. Студенты имеют возможность ознакомиться до начала государственного экзамена с программой комплексного государственного экзамена по специальности 080505 «Управление персоналом» и вопросами для подготовки к экзамену.

Студентам оказывается помощь в подборе основной и дополнительной литературы для подготовки к комплексному государственному экзамену.

Билеты комплексного государственного экзамена и варианты экзаменационных заданий составляются экзаменационной комиссией, хранятся в запечатанном виде и выдаются студентам непосредственно на экзамене.

Длительность экзамена обычно составляет не более 8 академических часов, на подготовку каждому студенту отводится 40 минут.

После получения экзаменационного задания студент знакомиться с ним и в течение 5 минут уточняет с экзаменатором возникшие неясности.

Комплексный государственный экзамен осуществляется в форме устного опроса по экзаменационному билету, включающему вопросы, представляющие собой комплексные задания по профессионально-ориентированным междисциплинарным проблемам.

По программному содержанию каждой дисциплины (раздел 5) формулируется от 2 до 10 вопросов, из которых определяется 100 вопросов, включенных в содержание билетов (2 вопроса в билете). Ежегодно перечень примерных вопросов (раздел IV) пересматривается и утверждается на заседании кафедры.

Регламент ответа студента – 10-20 минут.

При использовании нерегламентированных материалов студент удаляется с экзамена с выставлением оценки *неудовлетворительно.*

По истечении срока проведения экзамена, все экзаменационные листы сдаются экзаменатору. В процессе проведения комплексного экзамена члены государственной комиссии заполняют оценочный лист, в котором отражаются основные требования к выпускнику данной специальности.

Оценивание знаний студентов по комплексному государственному экзамену проводится в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. Члены экзаменационной комиссии выставляют оценки ответов студента по каждому вопросу билета и каждому дополнительному вопросу. На закрытом заседании экзаменационной комиссии обсуждается характер ответов студента и выставляется согласованная итоговая оценка. В случае расхождения мнения членов экзаменационной комиссии по итоговой оценке, решение экзаменационной комиссии принимается простым большинством голосов; при равном числе голосов голос председателя является решающим.

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Цикл общепрофессиональных дисциплин

Экономическая теория

Экономические агенты (рыночные и нерыночные). Экономическая стратегия и экономическая политика. Конкуренция и ее виды. Экономические блага и их классификации. Дисконтирование. Потоки и запасы. Кругообороты благ и доходов. Затраты и результаты: общие, предельные и средние величины. Альтернативные издержки (издержки отвергнутых возможностей). Экономические ограничения: граница производственных возможностей. Компромисс общества между эффективностью и равенством, компромисс индивида между потреблением и досугом. Экономические риски и неопределенность. Краткосрочный и долгосрочный периоды в экономическом анализе. Показатели эластичности.

Закон предложения, закон спроса, равновесие, рынок, равновесная цена. Излишки потребителя и производителя. Теории поведения потребителя и производителя (предприятия). Монополия, естественная монополия, ценовая дискриминация. Олигополия, монополистическая конкуренция, барьеры входа и выхода (в отрасли). Производственная функция, факторы производства, рабочая сила, физический капитал. Инфляция и безработица. Рынки факторов производства, рента, заработная плата. Бюджетное ограничение, кривые безразличия, эффект дохода и эффект замещения.

Понятие предприятия, классификация. Внешняя и внутренняя среда. Диверсификация. Концентрация и централизация производства. Открытие и закрытие предприятий. Санация и банкротство. Валовые выручка и издержки. Прибыль бухгалтерская и экономическая, чистый денежный поток, приведенная (дисконтированная) стоимость, внутренняя норма доходности. Переменные и постоянные издержки. Общие, средние и предельные величины выручки и издержек, эффективности. Отдача от масштаба производства (снижающаяся, повышающаяся, неизменная). Экономическая безопасность.

Общественное воспроизводство. Резидентные и нерезидентные институциональные единицы. Валовой внутренний продукт (производство, распределение и потребление). Личный располагаемый доход. Конечное потребление, модели потребления. Сбережения. Инвестиции (валовые и чистые). Национальное богатство, отраслевая и секторальная структуры национальной экономики, межотраслевой баланс. Денежное обращение. Количественная теория денег. Государственный бюджет, его дефицит и профицит. Пропорциональный налог, прямые и косвенные налоги, чистые налоги. Закрытая и открытая экономика. Макроэкономическое равновесие и реальная процентная ставка. Стабилизационная политика.

Особенности экономических воззрений в традиционных обществах (отношение к собственности, труду, богатству, деньгам, ссудному проценту). Систематизация экономических знаний, первые теоретические системы (меркантилизм, физиократы, классическая политическая экономия, марксизм). Формирование и эволюция современной экономической мысли: маржиналистская революция, австрийская школа, неоклассическое направление, кейнсианство, монетаризм, институционализм. Вклад российских ученых в развитие мировой экономической мысли: особенности развития экономической науки в России.

ОСНОВНАЯ

1.Гукасьян, Г. М. Экономическая теория: ключевые вопросы : учеб. пособие [для высш. экон. заведений] / Г. М. Гукасьян. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 223 с.

1.Экономическая теория (политэкономия) : учеб. [для вузов по эконом. спец. / Г. П. Журавлева и др. ; под общ. ред. В. И. Видяпина, Г. П. Журавлевой]. - Изд. 4-е. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 639 с.

2.Экономическая теория : [учебник для вузов / Камаев В. Д. и др.] ; под ред. В. Д. Камаева. - 12-е изд., перераб. и доп. - М. : ВЛАДОС, 2006. - 591 с. : ил.

3.Экономическая теория. Микроэкономика-1, 2. Мезоэкономика : учебник [для вузов по эконом. спец. и направлениям / Журавлева Г. П., Громыко В. В., Забелина М. И. и др. ; под общ. ред. Г. П. Журавлевой]. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Дашков и К, 2006. - 933 с. : ил.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ

1.Борисов, Е. Ф. Экономическая теория : учеб. для вузов по гуманит. и техн. спец. / Е. Ф.

Борисов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2005. – 399 с.

2.Еремина, Е. И. Практикум по экономической теории : [для сред. проф. образования] / Е. И. Еремина, А. Я. Щукина. - М. : Академия, 2009. - 222 с.

3.Корниенко, О. В. Экономическая теория: практикум / О. В. Корниенко. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 247 с

4.Макконнелл, К. Р. Экономикс. Принципы, проблемы и политика : учебник : пер. с англ. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 915 с.

5.Райзберг, Б. А. Курс управления экономикой : учеб. пособие для вузов по эконом. и техн. спец. и направлению / Б. А. Райзберг. – СПб. : Питер, 2003. – 528 с.

6.Экономическая теория : учеб. для вузов / Камаев В. Д. и др. ; под ред. В.Д. Камаева. – 11-е изд., перераб. и доп. – М.: ВЛАДОС, 2005. –591 с.

Статистика

Предмет, метод и задачи статистики. Источники статистической информации. Группировка и сводка материалов статистических наблюдений. Абсолютные и относительные величины. Средние величины. Ряды динамики. Индексы. Статистика продукции.

Методы определения средней численности населения. Естественное и механическое движение населения, их показатели. Статистика трудовых ресурсов. Статистика численности работников. Статистика использование рабочего времени. Статистика производительности труда. Статистика оплаты труда. Статистика основных фондов. Статистика оборотных средств. Статистика научно-технического прогресса. Статистика себестоимости.

Понятие системы национальных счетов (СНС), основные классификации, категории и принципы построения СНС. Методы исчисления валового внутреннего продукта. Статистика финансовых результатов деятельности организации.

ОСНОВНАЯ

1.Общая теория статистики : стат. методол. в изучении коммер. деятельности : [учеб. для вузов по направлению "Экономика", общеэконом. спец.] / [О. Э. Башина и др.] ; под ред. О. Э. Башиной, А. А. Спирина. - 5-е изд., доп. и перераб. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 440 с.

2.Экономическая статистика : учеб. [для вузов по направлению 080100 "Экономика" / А. Р. Алексеев и др.] ; под ред. Ю. Н. Иванова. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 735 с.

3.Статистика : [учеб.-практ. пособие для вузов по спец. 061700 "Статистика", 351000 "Антикризис. упр." и др. экон. спец. / М. Г. Назаров и др.] ; под ред. М. Г. Назарова. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2008. - 480 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ

1.Лысенко, С. Н. Общая теория статистики : учеб. пособие [для вузов по спец. "Статистика" и др. эконом. спец.] / С. Н. Лысенко, И. А. Дмитриева. - М. : Вузовский учебник, 2009. - 218 с.

2.Моисеева, Е. В. Статистика : конспекты лекций [для вузов]. Ч. 1 / Е. В. Моисеева. - Чебоксары : Чуваш. гос. пед. ун-т, 2008. - 197 с. : ил.

3.Палий, И. А. Прикладная статистика : [учеб. пособие для вузов по направлению "Техн. науки" и соц.-эконом. спец.] / И. А. Палий. - М. : Высш. шк., 2004. - 175 с. : ил.

4.Статистика : учеб. [для вузов по спец. "Статистика" и др. эконом. спец.] / [Л. П. Харченко и др. ; под ред. В. Г. Ионина]. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 444 с.

5.Статистика : учеб. пособие [для эконом. вузов] / [Г. С. Беликова и др.] ; под ред. М. Р. Ефимовой. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 335 с.

6.Теория статистики : [учеб. для эконом. спец. вузов] / Р. А. Шмойлова [и др.] ; под ред. Р. А. Шмойловой. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 655 с.

7.Громыко, Г. Л. Теория статистики : практикум [для эконом. вузов] / Г. Л. Громыко. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2001. - 160 с.

8.Ефимова, М. Р. Практикум по общей теории статистики : [учеб. пособие по спец. "Менеджмент организации", "Гос. и муниципал. упр. ", "Маркетинг", "Упр. персоналом"] / М. Р. Ефимова, О. И. Гонченко, Е. В. Петрова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 335 с.

9.Методические указания к практическим занятиям и перечень задач по статистике / Чуваш. гос. пед. ун-т ; [сост. Чагина Е. Л.]. - Чебоксары : ЧГПУ, 2004. - 13 с.
10. Практикум по теории статистики : [учеб. пособие для эконом. спец. вузов] / Р. А. Шмойлова [и др.] ; под ред. Р. А. Шмойловой. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 414 с.

Основы менеджмента

Основные этапы формирования и развития менеджмента. Эволюция менеджмента. Состав основных категорий менеджмента: система, механизм и процесс управления, объект и субъект менеджмента, условия их эффективного взаимодействия. Закономерности управления различными системами. Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации и законы ее развития. Особенности управленческого труда.

Принципы менеджмента. Природа и состав функций менеджмента. Процесс регламентации функций управления. Понятие и классификация структур управления. Условия формирования и развития управленческих структур, их анализ и проектирование.

Методологические основы менеджмента. Инфраструктура менеджмента. Социофакторы и этика менеджмента. Интеграционные процессы в менеджменте. Моделирование ситуаций и разработка решений. Решение как главный элемент управленческой деятельности. Контроль реализации управленческих решений. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Регулирование и контроль в системе менеджмента.

Организационные отношения в системе менеджмента. Формы организации системы менеджмента. Мотивация деятельности в менеджменте. Понятие и сущность коммуникаций в менеджменте, проблемы и признаки эффективности коммуникаций. Профессиональная модель менеджера. Необходимость и содержание профессиональной подготовки менеджера.

Руководство: власть и партнерство. Стиль менеджмента и имидж (образ) менеджера. Конфликтность в менеджменте. Делегирование как форма разделения управленческого труда. Авторитет менеджера и источники его формирования. Коллектив как объект управления. Формальные и неформальные группы в организации и их значимость. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента. Управление человеком и управление группой. Содержание и значение лидерства в управлении организацией. Самоменеджмент: понятие и значение. Эффективность управления: факторы и оценка. Факторы эффективности менеджмента.

Основная литература:

1. Афонин, И. В. Инновационный менеджмент : [учеб. пособие для вузов по спец. 061000 Гос. и муницип. упр., 061100 Меденжмент орг.] / И. В. Афонин. - М. : Гардарики, 2005. - 223 с. : ил.
2. Беляев, В. И. Менеджмент : [учеб. пособие для вузов по направлению 080100 "Экономика"] / В. И. Беляев. - М. : КноРус, 2009. - 249 с.
3. Вершигора, Е. Е. Менеджмент : учеб. пособие [для ссузов, вузов эконом. профиля] / Е. Е. Вершигора. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2003. - 282 с.
4. Веснин, В. Р. Основы менеджмента : учебник [для вузов] / В. Р. Веснин. - 2-е изд. - М. : Триада, 1997. - 383 с.
5. Герчикова, И. Н. Менеджмент : [учеб. для вузов по спец. экономики и упр. (060000)] / И. Н. Герчикова. - 4-е изд., прераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. - 499 с.
6. Герчикова, И. Н. Менеджмент : учебник [для эконом. спец. вузов] / И. Н. Герчикова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Банки и биржи, 1995. - 478 с.
7. Горелик, О. М. Производственный менеджмент: принятие и реализация управленческих решений : [учеб. пособие для вузов по спец. 351400 "Прикл. информатика (по областям)" и др. междисциплинар. спец.] / О. М. Горелик. - М. : КноРус, 2009. - 270 с.

Дополнительная литература**:**

1. Катернюк, А. В. Исследование систем управления. Введение в организационное проектирование : учеб. пособие [для вузов по спец. "Менеджмент организации"] / А. В. Катернюк. - Ростов н/Д : Феникс, 2009. - 315 с. : ил.

2. Коммуникационный менеджмент. Этика и культура управления : [учеб. пособие для вузов по направлению "Менеджмент организации" / Т. Ю. Анопченко и др.]. - Ростов н/Д : Феникс, 2010. - 381 с.

3. Лебедев, О. Т. Основы менеджмента : учеб. пособие / О. Т. Лебедев, А. Р. Каньковская ; под ред. О. Т. Лебедева. - 2-е изд., доп. - СПб. : МиМ, 1998. - 189 с.

4. Мардас, А. Н. Организационный менеджмент / А. Н. Мардас, О. А. Мардас. - СПб. [и др.] : Питер, 2003. - 331 с.

5. Мельников, В. П. Исследование систем управления : учеб. [для вузов по спец. "Менеджмент орг.", "Гос. и муницип. упр."] / В. П. Мельников. - М. : Академия, 2008. - 327 с.

6. Менеджмент организации : учеб. пособие [для спец. 061100 "Менеджмент" / Румянцева З. П. и др.] ; под ред. З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатиной. - М. : Инфра-М, 1996. - 429 с.
7. Менеджмент организации: современные технологии : [учеб. пособие для вузов по спец. "Менеджмент организации"] / [Е. А. Ахмедова и др.] ; под ред. Н. Г. Кузнецова, И. Ю. Солдатовой. - Ростов н/Д : Феникс, 2002. - 479 с.

8. Менеджмент. (Современный российский менеджмент) : [учеб. для вузов по спец. "Экономика и управление", "Менеджмент", "Экономика", "Коммерция" / Ф. М. Русинов и др.] ; под ред. Ф. М. Русинова, М. Л. Разу. - М. : ФБК-ПРЕСС, 1998. - 502 с.

9. Мескон, М. Х. Менеджмента : пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко. - М. : Дело, 1997. - 701 с.

Теория организации

Понятие, признаки и основные свойства организации. Организация как система. Социальная организация. Хозяйственные организации. Организация и управление. Основные подходы в теории организации. Основные принципы, законы и закономерности организационных систем. Виды и формы организаций. Понятие, виды и основные характеристики организационных структур управления.

Теория организации и ее место в системе научных знаний. Закон синергии. Закон информированности – упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа /синтеза/. Закон развития. Законы композиции и пропорциональности. Специфические законы социальной организации. Принципы статической организации. Принципы динамической организации. Принципы рационализации.

Принципы, методы, факторы и основные элементы организационного проектирования. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли. Организационная культура. Субъекты организаторской деятельности.

Основная литература:

1. Иванова, Т. Ю. Теория организации : [учеб. для вузов по спец. "Менеджмент орг."] / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. - Изд. 2-е, стер. - М. : КноРус, 2007. - 383 с.
2. Кафидов, В. В. Теория организации : [учеб. пособие для вузов по спец. "Гос. и муницип. упр.", "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом"] / В. В. Кафидов, Т. В. Скипетрова. - М. : Фонд "Мир" : Акад. проект, 2005. - 143 с.

3. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учеб. для бакалавров [по направлению "Экономика" и спец. "Финансы и кредит"] / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. - М. : Юрайт, 2012. - 365 с.
4. Латфуллин, Г. Р. Теория организации : [учеб. для вузов по спец. 061100 Менеджмент организации, 061000 Гос. и муницип. упр.] / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. - СПб. : Питер, 2005. - 394 с. : схем.
5. Латфуллин, Г. Р. Теория организации : [учеб. для вузов по спец. 061100 Менеджмент организации, 061000 Гос. и муницип. упр.] / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. - СПб. : Питер, 2004. - 394 с. : схем.

Дополнительная литература:

1. Теория организации : учеб.-метод. комплекс дисциплины : спец. 080505 Упр. персоналом / Чуваш. гос. пед. ун-т ; [сост. О. Ю. Ефремов]. - Чебоксары : ЧГПУ, 2011. - 24 с.

2. Мильнер, Б. З. Теория организации : учеб. [для вузов по направлению подгот. 521500 "Менеджмент", спец. 061000 "Гос. и муницип. упр.", 061100 "Менеджмент организации"] / Б. З. Мильнер. - Изд. 4-е., пререаб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2005. - 648 с.

3. Петрова, Е. В. Теория организации : учеб. пособие / Е. В. Петрова. - Чебоксары : Чуваш. гос. пед. Ун-т, 2011. - 67 с.
4. Смирнов, Э. А. Основы теории организации : [учеб. пособие для вузов по спец. "Менеджмент"] / Э. А. Смирнов. - М. : Аудит : ЮНИТИ, 1998. - 375 с.

Организационное поведение

Теории поведения человека в организации. Личность и организация. Коммуникативное поведение в организации. Мотивация и результативность организации. Формирование группового поведения в организации. Анализ и конструирование организации. Управление поведением организации. Лидерство в организации. Персональное развитие в организации. Управление нововведениями в организации. Поведенческий маркетинг.

Основная литература:

1. Андреева, И. В. Организационное поведение : конспект лекций [для эконом. вузов] / И. В. Андреева. - М. : Эксмо, 2007. - 127 с. : ил.
2. Глумаков, В. Н. Организационное поведение : учеб. пособие [для вузов по спец. "Менеджмент организации"] / В. Н. Глумаков. - 2-е изд. - М. : Вузовский учебник, 2011. - 352 с.
3. Ефремов, О. Ю. Организационное поведение : учеб. пособие / О. Ю. Ефремов. - Чебоксары : Чуваш. гос. пед. ун-т, 2011. - 116 с.
4. Колодяжная, Т. П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением : практ. пособие. для рук. ДОУ, студ. пед. учеб. заведений, слушателей ИПК. Ч. 2 / Т. П. Колодяжная. - 2-е изд., перераб. - М. : ЦГЛ, 2004. - 188 с.
5. Ларичев, О. И. Теория и методы принятия решений, а также Хроника событий в Волшебных Странах : [учеб. для вузов] / О. И. Ларичев, Л. Г. Наумова, А. И. Соломец. - М. : Логос, 2000. - 294 с.

Дополнительная литература:

1. Организационное поведение : [учеб. для вузов по спец. 061100 "Менеджмент орг." / В. Г. Антонов, О. Н. Громова, Г. Р. Латфуллин и др.] ; под ред. Г. Р. Латфеллина, О. Н. Громовой. - СПб. : Питер, 2006. - 432 с. : ил.
2. Романов, А. А. Массовые коммуникации : учеб. пособие [для вузов по спец. 032401 Реклама, 080111 Маркетинг] / А. А. Романов, Г. А. Васильев. - М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2010.

- 235 с.

3. Сергеев, А. М. Организационное поведение. Тем, кто избрал профессию менеджера : [учеб. пособие по спец. "Менеджмент организации"] / А. М. Сергеев. - М. : Academia, 2005. - 282 с.
4. Сергеев, А. М. Организационное поведение. Тем, кто избрал профессию менеджера : [учеб. пособие по спец. "Менеджмент орг."] / А. М. Сергеев. - 2-е изд., стер. - М. : Academia, 2006. - 281 с. : ил.
5. Творогова, Н. Д. Психология управления : лекции : учеб. пособие для [мед.] вузов / Н. Д. Творогова. - М. : ГЭОТАР-МЕД, 2001. - 383 с.

Основы управления персоналом

Теория управления в роли человека в организации. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Принципы и методы управления персоналом. Организационное проектирование системы управления персоналом. Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом.

Кадровое, информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Кадровое планирование: оперативный план работы с персоналом, планирование потребности в персонале, планирование производительности труда и показателей по труду.

Технология управления персоналом и его развитием: найм, отбор, прием, деловая оценка персонала. Профориентация и трудовая адаптация, обучение, аттестация персонала. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Условия, режим и дисциплина труда. Высвобождение персонала. Оценка результатов труда персонала, оценка затрат на персонал. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы процессов управления персоналом.

ОСНОВНАЯ:

1. Кафидов, В. В. Управление персоналом : [учеб. пособие для вузов по спец. "Менеджмент орг."] / В. В. Кафидов. - 3-е изд. - М. : Трикста : Акад. проект, 2005. - 140 с.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учеб. [для вузов по спец. "Менеджмент организации", "Упр. персоналом"] / А. Я. Кибанов. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 304 с.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учеб. [для вузов по спец. "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом"] / А. Я. Кибанов. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007. - 446 с. : ил.
4. Кибанов, А. Я. Служба управления персоналом : [учеб. пособие для вузов по спец. "Упр. персоналом"] / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : КноРус, 2010. - 410 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ

1. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха : для высш. упр. персонала : учеб. пособие / Центр нравств. воспитания "Фонд" и др. ; [авт.-сост. Р. Р. Кашапов]. - Ижевск : Изд-во Удм. ун-та, 1996. - 444 с.
2. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом : [учеб. пособие по спец. "Упр. персоналом"] / В. В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : КноРус, 2004. - 240 с.
3. Михеева, Е. В. Информационные технологии в профессиональной деятельности : [учеб. пособие для сред. проф. образования] / Е. В. Михеева. - 6-е изд., стер. – М. : Academia, 2006. - 379 с. : ил.
4. Мотивация персонала в современной организации : учеб. пособие [для вузов по направлению "540400 (050400) Социал.-эконом. образование" / П. А. Бавина и др.] ; под общ. ред. С. Ю. Трапицына. - СПб. : Кн. дом, 2004. - 237 с., 1 л. ил. - (; 8).

5. Музыченко, В. В. Управление персоналом : лекции : учебник : [для вузов по спец. 061100 "Менеджмент организации"] / В. В. Музыченко. - 2-е изд., стер. - М. : Academia, 2006. - 527 с. : ил.
6. Одегов, Ю. Г.Управление персоналом в структурно-логических схемах : [учеб. для вузов по эконом. спец.] / Ю. Г. Одегов. - М. : Акад. проект, 2005. - 1087 с. : ил.
7. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : [учеб. для вузов по спец. и направлению "Менеджмент"] / В. П. Пугачев. - М. : Аспект Пресс, 2000. - 285 с.
8. Пустынникова, Е. В. Основы менеджмента : [учеб. пособие для вузов по спец. "Упр. персоналом"] / Е. В. Пустынникова. - М. : КноРус, 2005 - 316 с.

2. Цикл специальных дисциплин

Экономика и социология труда

Качество трудовой жизни. Формирование кадровой политики организации. Экономическая сущность организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация и аттестация рабочих мест. Рационализация трудовых процессов. Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда. Условия труда, охрана и безопасность труда. Режим труда и отдыха. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности. Анализ и планирование трудовых показателей. Социальные основы трудовой деятельности. Социология организации. Основы трудового поведения личности. Социальная политика организации. Социологические исследования в организации. Оценка затрат на персонал. Оценка эффективности и производительности труда. Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления. Аудит в социально-трудовой сфере.

Основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. для вузов по спец. "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2009. - 523 с.
2. Рофе, А. И. Экономика труда : учеб. для вузов по спец. 080104 "Экономика труда" и др. эконом. спец. / А. И. Рофе. - М. : КноРус, 2010. - 392 с.
3. Экономика и социология труда : учеб. для вузов по спец. 062100 Упр. персоналом / А. Я. Кибанов и др. ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. - 583 с.

Дополнительная литература***:***

1. Генкин, Б. М. Основы организации труда : учеб. пособие по спец. "Упр. персоналом" / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. – М. : Норма, 2008. - 399 с.
2. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие для вузов по спец. "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. - 463 с.
3. Коноплянник, Т. М. Оплата труда в бюджетных организациях : учеб.-практ. пособие / Т. М. Коноплянник, И. В. Морозова. – М. : КноРус, 2009. - 432 с.
4. Мазин, А. Л. Экономика труда : учеб. пособие для вузов эконом. спец./ А. Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 623 с.
5. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учеб. пособие для вузов по спец. "Упр. персоналом", "Орг. поведение", "Мотивация персонала" / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 312 с.
6. Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие для вузов по спец. 080104 "Экономика труда" и др. эконом. спец. / М. Е. Смирнова и др. ; под ред. М. Е. Сорокиной. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Вузовский учебник, 2009. - 300 с.
7. Экономика и социология труда : учеб.-метод. комплекс дисциплины : спец. 080505 "Упр. персоналом" / Чуваш. гос. пед. ун-т ; [сост. Т. И. Алюнова]. - Чебоксары : ЧГПУ, 2009. - 111 с.

Конфликтология

Становление конфликтологии как научно-прикладной отрасли знания. Современные концепции конфликта. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления. Типология конфликтов по общественно-политическим, социально-экономическим, морально-психологическим признакам. Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в социальной сфере. Особенности поведения личности в конфликте. Трансактный анализ: модели взаимоотношений участников конфликтных ситуаций. Мотивация конфликтности, взаимосвязь конфликтов и стрессовых состояний. Стратегии поведения в конфликтной ситуации, их сущность и условия применения. Внутриличностные конфликты, их сущность, условия возникновения и способы разрешения. Структура, фазы и стадии развития конфликта. Методы предупреждения и урегулирования конфликтов. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактике конфликтов в области трудовых отношений. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами.

Основная литература:

1. Андреев, В. И. Конкурентология : учеб. курс для творч. саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев. - Казань : Центр инновац. технологий, 2004. - 467 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [учеб. для вузов] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - М. : ЮНИТИ, 1999. - 551 с. : ил.
3. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [учеб. для вузов] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - М. : ЮНИТИ, 2001. - 551 с.
4. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [учеб. для вузов] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2002. - 591 с. : ил.
5. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [учеб. для вузов] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 3-е изд. – СПб. [и др.] : Питер, 2007. - 490 с. : ил.

Дополнительная литература

1. Гончаров, М. А. Основы менеджмента в образовании : [учеб. пособие для вузов] / М. А. Гончаров. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2008. - 476 с.
2. Дмитриев, Л. В. Конфликтология : [учеб. пособие для вузов] / Л. В. Дмитриев. - М. : Гардарики, 2000. - 318 с.
3. Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта : Россия на путях преодоления кризиса : пособие для студентов вузов / А. Г. Здравомыслов. - М. : Аспект-пресс, 1994 . – 317 с.
4. Зеркин, Д. П. Основы конфликтологии : (курс лекций [для студентов вузов]) / Д. П. Зеркин. - Ростов н/Д : Феникс, 1998. - 469 с.
5. Козырев, Г. И. Введение в конфликтологию : [учеб. пособие для вузов по пед. спец.] / Г. И. Козырев. – М. : Владос, 2000. - 174 с.
6. Козырев, Г. И. Введение в конфликтологию : [учеб. пособие для вузов по пед. спец.] / Г. И. Козырев. – М. : ВЛАДОС : ИМПЭ, 2001. - 174 с.
7. Конфликтология : [учеб. для вузов по спец. экономики и упр. (060000) и гуманит.-соц. спец. (020000)] / [Ратников В. П. и др.] ; под ред. В. П. Ратникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2005. - 511 с.
8. Конфликтология : [учеб. пособие для вузов / Ю. Г. Запрудский и др.]. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 316 с.
9. Конфликтология : учеб. пособие / Чуваш. гос. пед. ун-т ; [сост. С. А. Чернов]. - Чебоксары : ЧГПУ, 2011. - 118 с.

Организация труда персонала

Сущность организации труда и необходимость ее совершенствования на научной основе. Краткий исторический очерк развития организации труда персонала. Научная организация труда – понятие, содержание, задачи и принципы. Регламентация и проектирование организации труда. Разделение и кооперация труда. Предпосылки возникновения и развития совмещения профессий (функций). Кооперация труда, ее сущность и формы. Особенности бригадной формы организации и стимулирования труда. Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда. Устройство и планировка помещений и размещение рабочих мест. Планировка рабочего места. Оснащение и оборудование рабочих мест. Условия труда. Организация технического нормирования. Основные задачи нормирования труда. Объекты и методы нормирования труда. Изучение затрат рабочего времени и содержание труда персонала организации. Нормативы времени. Организация процессов труда по управлению коллективом. Виды умственного труда. Методы и средства выполнения управленческих операций. Организационно-распорядительная деятельность персонала управления, как форма осуществления управленческого решения. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста). Принципы и правила планирования рабочего времени. Делегирование полномочий. Основные правила делегирования полномочий. Экономическая эффективность научной организации труда.

ОСНОВНАЯ

1. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие [для вузов по спец. "Управление персоналом"] / А. П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 463 с.

2. Организация воспитательной работы с сотрудниками УИС: психологическая интерпретация содержания, целей, форм и методов : учеб. пособие / Чуваш. гос. пед. ун-т ; [сост. Г. И. Мазуров, Н. Б. Воронцова]. - Чебоксары : ЧГПУ, 2010. - 226 с.
3. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : [учеб. пособие] / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - СПб. : Речь, 2000. - 297 с.

4. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала : [учеб. пособие для вузов по спец. "Упр. персоналом", "Орг. поведение", "Мотивация персонала"] / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 312 с.
5. Толочек, В. А. Современная психология труда : [учеб. пособие для вузов по направлению и спец. психологии] / В. А. Толочек. - СПб. : Питер, 2006. - 478 с.

ИСТОЧНИКИ

1. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2005. – С. 162-242.

2. Егоршин, А. П.Организация труда персонала / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. - М. : ИНФРА, 2008. – С. 15-18.

3. Зайцев, Г. Г. Управление персоналом / Г. Г. Зайцев. – СПб. : Изд-во «Северо-Запад», 1998. – С. 245-255.

4. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента / Н. И. Кабушкин. – М. : ТОО «Остожье», 1999. – С. 163-192.

5. Магура, В. И. Современные персонал-технологии / В. И. Магура, М. Б Курбатов. – М., 2001. – С. 48-51.

6. Маренков Н.Л., Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. М., 2004. – С35-90.

411-434 .

Этика деловых отношений

Общие закономерности межличностных отношений. Этические принципы и нормы в деловых отношениях. Этика приветствий и представлений. Внешний облик делового человека. Основы риторики. Правила подготовки и проведения деловой беседы. Этические нормы телефонного разговора. Правила конструктивной критики и принципы восприятия критики. Этика взаимоотношений с

“трудным” руководителем. Правила подготовки и проведения служебных совещаний. Проведение переговоров с деловыми партнерами.

Основная литература

1. Введенская, Л. А. Русский язык и культура речи : экзаменац. ответы / Л. А. Введенская, Л. Г. Павлова, Е. Ю. Кашаева. - Ростов н/Д : Феникс, 2003. - 287 с.
2. Гончаров, М. А. Основы менеджмента в образовании : [учеб. пособие для вузов] / М. А. Гончаров. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2008. - 476 с.
3. Деловое и повседневное общение. Правила поведения во Франции : [учеб. пособие для лингвист. вузов] / Нижегор. гос. лингв. ун-т ; [сост. В. Н. Бурчинский]. - Н. Новгород : НГЛУ, 2001. - 358 с. : ил.
4. Деловое общение : учеб. пособие / авт.-сост. И. Н. Кузнецов. - 2-е изд. - М. : Дашков и К, 2008. – 528 с.
5. Деловое общение : учеб. пособие [для вузов] / авт.-сост. И. Н. Кузнецов. - М. : Дашков и К, 2007. - 528 с.

Дополнительная литература

1. Деловой этикет : практ. пособие для студентов эконом. вузов, специалистов-менеджеров / Чебоксар. ин-т экономики и менеджмента СПбПУ; [сост. Н. Т. Савруков, И. П. Кириллов]. - Чебоксары : Чебоксар. ин-т экономики и менеджмента СПбПУ, 2007. - 83 с.
2. Кибанов, А. Я. Этика деловых отношений : учеб. [для вузов по спец. "Упр. персоналом"] / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова. - М. : ИНФРА-М, 2010. - 423 с.
3. Ковальчук, А. С. Основы имиджеологии и делового общения : учеб. пособие для студентов вузов [по спец. "Соц.-культ. деятельность"] / А. С. Ковальчук. - Изд. 4-е, доп. и перераб. - Ростов н/Д : Феникс, 2006. - 251 с. : ил.
4. Колтунова, М. В. Деловое общение. Нормы. Риторика. Этикет : [учеб. пособие для вузов] / М. В. Колтунова. - Изд. 2-е, доп. - М. : Логос, 2005. - 312 с.
5. Кукушин, В. С. Деловой этикет : учеб. пособие [для студентов по спец. "Менеджмент", "Социал. работа", "Референт-переводчик"] / В. С. Кукушин. - Изд. 4-е, перераб. и доп. - Ростов н/Д : Феникс : МарТ, 2010 ; М. : МарТ, 2010. - 295 с.
6. Мартова, Т. В. Этика деловых отношений : [учеб. пособие для вузов] / Т. В. Мартова. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2009. - 253 с.
7. Морозов, А. В. Управленческая психология : [учеб. пособие для высш. и сред. учеб. заведений] / А. В. Морозов. - [2-е изд.]. - М. : Трикста : Акад. проект, 2005. - 287 с.
8. Психология и этика делового общения : [учеб. для вузов / В. Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В. Н. Лавриненко и др.] ; под ред. В. Н. Лавриненко. - М. : Культура и спорт : ЮНИТИ, 1997. - 279 с.
9. Психология и этика делового общения : [учеб. для вузов / В. Ю. Дорошенко] ; под ред. В. Н. Лавриненко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 415 с. : ил.
10. Психология и этика делового общения : [учеб. для вузов / Дорошенко В. Ю. и др.] ; под ред. Лавриненко В. Н. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 415 с.

Мотивация трудовой деятельности

Понятие «мотивация». Структура и механизм трудовой мотивации. Основные положения содержательных теорий трудовой мотивации и их роль в мотивации персонала организации. Основные положения процессуальных теорий трудовой мотивации и их роль в мотивации персонала организации. Формы оплаты труда, их виды и условия эффективного использования. Типы мотивации работников, их сущность и методика определения. Система стимулирования: денежные и организационные формы,

этапы и условия построения системы стимулирования. Методы мотивации персонала организации. Учет трудового вклада работника.

Основная литература.

1. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие [для вузов по спец. "Управление персоналом"] / А. П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2008. - 463 с.
2. Зимняя, И. А. Педагогическая психология : [учеб. для вузов по пед. и психол. направлению и спец.] / И. А. Зимняя. - 2-е изд., доп., испр. и перераб. - М. : Логос, 2002. - 383 с.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. [для вузов по спец. "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом"] / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 523 с.
4. Носкова, О. Г. Психология труда : [учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии] / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. - 3-е изд., стер. - М. : Academia, 2007. - 330 с.
5. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : [учеб. пособие] / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - СПб. : Речь, 2000. - 297 с.
6. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности : [учеб. пособие для вузов по направлению "Психология" и псих. спец.] / Н. С. Пряжников. - М. : Академия, 2008. - 367 с.

Дополнительная литература

1. Соловьева, З. С. Активизация творческой самостоятельности учащихся школ : учеб. пособие для студентов технол.-эконом. фак. / З. С. Соловьева, Н. Е. Баданова. - Чебоксары : Чуваш. гос. пед. ун-т, 2006. - 68 с. : ил.

2. Мотивация трудовой деятельности : учеб.-метод. пособие / Чуваш. гос. пед. ун-т ; [сост. Е. В. Гунина]. - Чебоксары : ЧГПУ, 2009. - 68 с.

3. Организационная психология : хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка]. - СПб. [и др.] : Питер, 2000. - 511 с. : ил.

4. Тетрадь для самостоятельных работ по дисциплине "Мотивация трудовой деятельности" / Чуваш. гос. пед. ун-т ; [сост. Е. В. Гунина]. - Чебоксары : ЧГПУ, 2008. - 20 с.

Инновационный менеджмент

Инновационное управление трудом. Развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация кадровой работы. Принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Классификация нововведений в кадровой работе, кадровая реформа. Инновационный потенциал работника. Понятие инноваций. Восприимчивость организации к нововведениям. Новатор. Кадровая элита. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе. Цели, функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе. Типы, виды оргструктур управления инновациями. Государственная инновационная политика, государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе. Региональные инновационные структуры. Внутрифирменные формы инновационной деятельности. Межфирменные инновационные структуры. Причины сопротивления нововведениям в организации. Методы уменьшения сопротивления нововведениям. Нормативная база, развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом и его развития. Новаторская деятельность. Интеллектуальная собственность. Восприимчивость организации к нововведениям. Сопротивление и внедрение нововведений. Сопровождение нововведений. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе.

Основная

1. Инновационный менеджмент : [учеб. пособие для вузов по спец. "Менеджмент орг." / К. В. Балдин и др.]. - М. : Academia, 2008. - 363 с.
2. Киселев, А. С. Инновационная система опережающего образования в контексте социологической

перспективы общественного развития : учеб.-метод. пособие [для вузов по направлениям пед. образования] / А. С. Киселев. - СПб. : Кн. дом, 2007. - 217 с., 1 л. портр. - (; 7).

3. Фатхутдинов, Р. А. Инновационный менеджмент : [учеб. для вузов по эконом. и техн. спец. и направлению] / Р. А. Фатхутдинов. - 4-е изд., перераб. и доп. - СПб. : Питер, 2003. - 400 с. : ил.

Источники

1. Багриновский К. А. Современные методы управления технологическим развитием / К. А. Багриновский, М. А. Бендиков, Е. Ю. Хрусталев. - М.: РОССПЭН, 2002. - 271с. - ISBN 5-8243-0204-9 : 35-00.
2. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для вузов / И. Т. Балабанов. - СПб. и др.: Питер, 2000. - 207с. - (Краткий курс). - ISBN 5-272-00228-8 : 32-20.
3. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для вузов / И. Т. Балабанов. - СПб. и др.: Питер, 2001. - 303с.: ил. - (Учебник для вузов). - ISBN 5-318-00054-1 : 66-00.
4. Взятышев В.Ф. Введение в методологию инновационной деятельности: Учеб. для вузов по специальности "Упр. качеством" / В. Ф. Взятышев. - М.: Европ. центр по качеству, 2002. - 81с. - (Управление качеством). - ISBN 5-94768-020-3 : 36-00.
5. Инновационный менеджмент: [учеб. для вузов по специальности "Менеджмент"] / [С. Д. Ильенкова, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин и др.] ; под ред. С. Д. Ильенковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити, 2004. - 343с. - ISBN 5-238-00466-4 : 124-20.
6. Инновационный менеджмент: учеб. / Под ред. С. Д. Ильенковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - 2004. - 124-20.
7. Келле В.Ж. Инновационная система России: формирование и функционирование / В. Ж. Келле. - М.: Едиториал УРСС, 2003. - 147с.: ил. - ISBN 5-354-00140-4 : 40-00.
8. Ковалев Г.Д. Инновационные коммуникации: Учеб. пособие для вузов / Г. Д. Ковалев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 284с. - ISBN 5-238-00168-1 : 49-10.

Делопроизводство в кадровой службе

Документ и системы документации. Состав и содержание кадровой документации, основные документы, регламентирующие управление персоналом (правила внутреннего распорядка, штатное расписание, должностные инструкции, трудовые договоры (контракты) и др.). Правила оформления документов (состав реквизитов, требования к их оформлению, требования к бланкам документов и их оформлению). Порядок заполнения типовых форм. Порядок оформления документов при приеме на работу. Порядок учета кадров. Порядок оформления документов при переводе. Расторжение трудового договора (контракта). Порядок подготовки приказов по личному составу. Ведение трудовой книжки. Ведение личных дел. Современные способы и техника создания документов. Организация документооборота. Систематизация документов**,** номенклатура для их формирования и хранения.

ОСНОВНАЯ

1. Рогожин, М.Ю. Документационное обеспечение управления: учеб.-практ. пособие / М. Ю. Рогожин– М.: Проспект: Велби, 2004. – 221с.
2. Стенюков, М.В. Образцы документов по делопроизводству (руководство к составлению): учеб.-практич. пособие/ М. В. Стенюков - М.: ПРИОР-ИЗДАТ», 2004.- 321с.
3. Стенюков, М.В. Образцы документов по делопроизводству: Рук. К составлению/ М. В. Стенюков -9-е изд., доп. И перераб. – М.: ПРИОР, 2003.- 221с.

ИСТОЧНИКИ

1. Вигера, Н.И. Секретарское дело: Учебное пособие. / Н. И. Вигера. – Ростов н/Д: Феникс, 2004

IV. ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ КОМПЛЕКСНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

1. Рынок: сущность, условия возникновения, функции, классификация, преимущества и недостатки
2. Законы спроса и предложения, их практическое применение
3. Рыночные структуры и поведение производителя
4. Рынок труда и безработица
5. Инфляция: сущность, причины, виды, последствия, антиинфляционная политика
6. Государственное регулирование экономики: необходимость, сущность, формы, методы
7. Доходы населения и проблема бедности
8. Рынок ценных бумаг и его роль в функционировании рыночной экономики
9. Государственный бюджет как основное звено финансовой системы
10. Сущность, функции и классификация кредита
11. Методы определения средней численности населения. Естественное и механическое движение населения, их показатели
12. Статистика трудовых ресурсов
13. Статистика численности работников
14. Статистика использование рабочего времени
15. Статистика производительности труда
16. Статистика оплаты труда
17. Статистика оборотных средств
18. Понятие системы национальных счетов (СНС), основные классификации, категории и принципы построения СНС.
19. Методы исчисления валового внутреннего продукта
20. Статистика финансовых результатов деятельности организации
21. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
22. Трудовой потенциал общества, организации, человека.
23. Организация и аттестация рабочих мест.
24. Экономическая сущность организации труда.
25. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени.
26. Функционально-стоимостный анализ (ФСА) трудовой деятельности.
27. Проведение социологических исследований в сфере труда.
28. Социальные основы трудовой деятельности.
29. Аудит в трудовой сфере.
30. Трудовые показатели, факторы их определяющие. Основные показатели трудового потенциала, показатели рабочего времени, производительность труда.
31. Понятие, признаки и основные свойства организации.
32. Основные подходы в теории организации.
33. Основные принципы, законы и закономерности организационных систем
34. Виды и формы организаций
35. Понятие, виды и основные характеристики организационных структур управления
36. Принципы, методы, факторы и основные элементы организационного проектирования
37. Основные этапы формирования и развития менеджмента. Эволюция менеджмента.
38. Состав основных категорий менеджмента: система, механизм и процесс управления, объект и субъект менеджмента, условия их эффективного взаимодействия.
39. Понятие организации и законы ее развития.
40. Особенности управленческого труда.
41. Принципы менеджмента.
42. Природа и состав функций менеджмента.
43. Процесс регламентации функций управления.
44. Понятие и классификация структур управления.
45. Условия формирования и развития управленческих структур, их анализ и проектирование.
46. Методы управления.
47. Мотивация деятельности в менеджменте.
48. Решение как главный элемент управленческой деятельности.

49. Контроль реализации управленческих решений.
50. Понятие и сущность коммуникаций в менеджменте, проблемы и признаки эффективности коммуникаций.
51. Профессиональная модель менеджера.
52. Необходимость и содержание профессиональной подготовки менеджера.
53. Стиль работы менеджера.
54. Делегирование как форма разделения управленческого труда.
55. Авторитет менеджера и источники его формирования.
56. Коллектив как объект управления.
57. Формальные и неформальные группы в организации и их значимость.
58. Содержание и значение лидерства в управлении организацией.
59. Самоменеджмент: понятие и значение.
60. Эффективность управления: факторы и оценка.
61. Организационная структура управления персоналом организации
62. Концепции управления персоналом
63. Система управления персоналом организации
64. Кадровая политика и стратегия управления персоналом
65. Служба управления персоналом и ее место в организации
66. Управление персоналом с использованием международных стандартов качества
67. Теория поведения человека в организации
68. Личность и организация.
69. Формирование группового поведения в организации.
70. Персональное развитие в организации.
71. Цели, функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе.
72. Федеральные инновационные структуры.
73. Инновационное управление трудом.
74. Развитие, кризис, стабилизация кадровой работы.
75. Функции инновационного менеджмента в кадровой работе.
76. Региональные инновационные структуры.
77. Внутрифирменные формы инновационной деятельности.
78. Межфирменные инновационные структуры.
79. Причины сопротивления нововведениям в организации.
80. Методы уменьшения сопротивления нововведениям.
81. Понятие инноваций.
82. Восприимчивость организации к нововведениям.
83. Интеллектуальная собственность.
84. Государственная инновационная политика.
85. Виды организационных структур управления инновациями.
86. Инновационный потенциал работника.
87. Инновационная стратегия управления персоналом.
88. Классификация нововведений в кадровой работе.
89. Кадровая элита организации.
90. Новатор. Новаторская деятельность.
91. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления процессом
92. Стимулирование труда
93. Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации
94. Организация оплаты труда
95. Эффективность трудовой деятельности
96. Элементы и направления организации труда.
97. Направления совершенствования разделения и кооперации труда.
98. Основные понятия рабочего и нерабочего времени.
99. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона.

100. Организация нормирования труда.
101. План реализации мероприятий по научной организации труда .
102. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
103. Аттестация и рационализация рабочих мест.

7. Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся

Качество подготовки по ООП регламентируется и обеспечивается следующими нормативно-методическими документами и материалами:

- Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования РФ.
- Устав ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И. Я. Яковлева».
- Положение о факультете ЧГПУ им. И. Я. Яковлева
- Положение о кафедре ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение об учебном занятии ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение о проведении текущего контроля успеваемости,
промежуточной и итоговой аттестации студентов ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение о рейтинговой оценке качества знаний студентов ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение о практике студентов ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение о выпускной квалификационной работе выпускников ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.
- Положение об итоговой государственной аттестации выпускников ЧГПУ им. И. Я. Яковлева.

Новые требования общества к выпускникам системы образования требуют создания в вузах современных систем менеджмента качества образования (СМК).

В целях обеспечения работы в новых условиях в университете создана система менеджмента качества, которая содержит следующие важнейшие подсистемы:

1) Подсистема уполномоченных по качеству в подразделениях вуза.
2) Подсистема внутреннего аудита.
3) Подсистема внешнего аудита.
4) Подсистема мониторинга качества образования.
5) Подсистема информационно-аналитической поддержки (модуль, обработки совокупной информации и представления результатов в соответствии с запросами потребителей).

Работа подсистемы уполномоченных, ее цели и задачи определяются Положением о ключевых должностях в области качества. Подсистема внешнего аудита представляет собой деятельность по контролю звеньев управления и различных аспектов организации,
осуществляемая представителями специального контрольного органа (аудиторов) в рамках помощи органам управления института.

Подсистема внутреннего аудита призвана обеспечивать потребности администрации института в информации по различным аспектам функционирования СМК и совершенствования качества образования.

Основные функциональные задачи, решаемые с помощью подсистемы мониторинга качества образования, следующие:

- развитие системы менеджмента качества вузовского образования;
- информационное обеспечение контроля и аттестации студентов;
- информационное обеспечение системы принятия управленческих решений на различных уровнях;
- сбор и хранение педагогических тестовых материалов для подготовки и проведения текущего, рубежного контроля и аттестации;
- выдача информации пользователям;
- построение шкал результатов оценивания;