

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»»

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор СВФУ



Е.И. Михайлова

май 2011 г.

Номер внутривузовской регистрации

271-12-20.

**АННОТАЦИЯ**

**к основной образовательной программе  
высшего профессионального образования**

Направление подготовки

080100 Экономика

Профиль подготовки

Экономика труда

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очная

Якутск 2012

# СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Общие положения**
  - 1.1. Основная образовательная программа (ООП) магистратуры (магистерская программы), реализуемая вузом по направлению подготовки «Экономика».
  - 1.2. Нормативные документы для разработки магистерской программы по направлению подготовки «Экономика».
  - 1.3. Общая характеристика магистерской программы
  - 1.4. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения магистерской программы
- 2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника магистерской программы по направлению подготовки «Экономика».**
  - 2.1. Область профессиональной деятельности выпускника.
  - 2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника.
  - 2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника.
  - 2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника.
- 3. Компетенции выпускника ООП магистратуры, формируемые в результате освоения магистерской программы по направлению подготовки «Экономика».**
- 4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации магистерской программы по направлению подготовки «Экономика».**
  - 4.1. Календарный учебный график.
  - 4.2. Учебный план подготовки магистра.
  - 4.3. Рабочие программы учебных дисциплин (модулей).
  - 4.4. Программы практик и организации научно-исследовательской работы обучающихся.
- 5. Фактическое ресурсное обеспечение магистерской программы по направлению подготовки «Экономика»**
- 6. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников**
- 7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися магистерской программы по направлению подготовки «Экономика».**
  - 7.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.
  - 7.2. Итоговая государственная аттестация выпускников магистерской программы.
- 8. Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся.**

## Приложения

## 1. Общие положения

**1.1.** Основная образовательная программа магистратуры, реализуемая в СВФУ им. М.К. Аммосова по **направлению подготовки «Экономика»**, представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную высшим учебным заведением самостоятельно с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующему направлению подготовки высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), а также с учетом рекомендованной примерной образовательной программы.

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

### **1.2. Нормативные документы для разработки ООП магистратуры по направлению подготовки «Экономика».**

Нормативную правовую базу разработки ООП магистратуры составляют:

- Федеральные законы Российской Федерации: «Об образовании» (от 10 июля 1992 г. №3266-1) и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ);
- Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. №71 (далее – Типовое положение о вузе);
- Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки «Экономика» высшего профессионального образования (магистратура), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №\_\_\_\_\_.
- Нормативно-методические документы Минобрнауки России;
- Приказ Минобрнауки России о внесении изменений в соответствие специальностей СПО, перечень которых утвержден приказом Минобрнауки России от 28 сентября 2009 г. N355, специальностям СПО, указанным в Общероссийском классификаторе от \_\_\_\_\_ 2010 г. №\_\_\_\_\_.
- Устав вуза СВФУ им. М.К. Аммосова

# **Характеристика магистерских программ по направлению "080100 Экономика"**

## **Характеристика профессиональной деятельности магистров**

### **Область профессиональной деятельности магистров**

Область профессиональной деятельности магистров включает:

- экономические, финансовые, маркетинговые и аналитические службы фирм различных отраслей и форм собственности;
- органы государственной и муниципальной власти;
- академические и ведомственные научно-исследовательские организации;
- учреждения системы высшего и дополнительного профессионального образования.

### **Объекты профессиональной деятельности магистров**

Объектами профессиональной деятельности магистров являются поведение хозяйствующих агентов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые и информационные потоки, производственные и научно-исследовательские процессы.

### **Виды профессиональной деятельности магистров:**

- научно-исследовательская
- проектно-экономическая
- аналитическая
- организационно-управленческая
- педагогическая.

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится магистр, определяются высшим учебным заведением совместно с заинтересованными участниками образовательного процесса.

### **Задачи профессиональной деятельности магистров**

Магистр экономики должен быть подготовлен к выполнению следующих видов и задач профессиональной деятельности:

#### *а) научно-исследовательская деятельность*

- разработка рабочих планов и программ проведения научных исследований и разработок, подготовка заданий для групп и отдельных исполнителей;
- разработка инструментария проводимых исследований, анализ их результатов; подготовка данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций;
- сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, выбор методов и средств решения задач исследования;
- организация и проведение научных исследований, в том числе статистических обследований и опросов;
- разработка теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценка и интерпретация полученных результатов;

#### *б) проектно-экономическая деятельность*

- подготовка заданий и разработка проектных решений с учетом фактора неопределенности;

- подготовка заданий и разработка методических и нормативных документов, а также предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ;
- подготовка заданий и разработка системы социально-экономических показателей хозяйствующих субъектов;
- составление экономических разделов планов предприятий и организаций различных форм собственности;
- разработка стратегии поведения экономических агентов на различных рынках;
- *в) аналитическая деятельность*
- разработка и обоснование социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, и методик их расчета;
- поиск, анализ и оценка источников информации для проведения экономических расчетов;
- проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности;
- анализ существующих форм организации управления; разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
- прогнозирование динамики основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом;
- *г) организационно-управленческая деятельность*
- организация творческих коллективов для решения экономических и социальных задач и руководство ими;
- разработка стратегий развития и функционирования предприятий, организаций и их отдельных подразделений;
- руководство экономическими службами и подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;
- *д) педагогическая деятельность*
- преподавание экономических дисциплин в учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования;
- разработка учебно-методических материалов.

### **Требования к результатам освоения основных образовательных программ магистратуры**

Выпускник по направлению подготовки "Экономика" с квалификацией (степенью) "магистр" в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями основной образовательной программы должен обладать следующими компетенциями:

#### ***а) общекультурными:***

1. способен совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень;
2. способен к самостоятельному освоению новых методов исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности;
3. способен самостоятельно приобретать (в том числе с помощью информационных технологий) и использовать в практической деятельности новые знания и умения, включая новые области знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности;
4. способен принимать организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность, в том числе в нестандартных ситуациях;
5. способен свободно пользоваться иностранным языками как средством профессионального общения;

6. владеет навыками публичной и научной речи;

**б) профессиональными:**

*научно-исследовательская деятельность*

1. способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований;

2. способен обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;

3. способен проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой;

4. способен представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада;

*проектно-экономическая деятельность:*

5. способен самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ;

6. способен оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности;

7. способен разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках;

*аналитическая деятельность*

8. способен готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне;

9. способен анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов;

10. способен составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом;

*организационно-управленческая деятельность*

11. способен руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти;

12. способен разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности;

*педагогическая деятельность*

13. способен применять современные методы и методики преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях;

14. способен разрабатывать учебные планы, программы и соответствующее методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях.

### **Требования к структуре основных образовательных программ магистратуры**

Основные образовательные программы магистратуры предусматривают изучение следующих учебных циклов: общенаучный цикл; профессиональный цикл; и разделов: практики и научно-исследовательская работа; итоговая государственная аттестация.

Каждый учебный цикл имеет базовую (обязательную) часть и вариативную

(профильную), устанавливаемую вузом.

В результате изучения базовой части профессионального цикла обучающийся должен:

### **Знать**

- закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне;
- основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по проблемам макро-, микроэкономики, эконометрики;
- современные методы эконометрического анализа;
- современные программные продукты, необходимые для решения экономико-статистических задач;

### **Уметь**

- применять современный математический инструментарий для решения содержательных экономических задач;
- использовать современное программное обеспечение для решения экономико-статистических и эконометрических задач;
- формировать прогнозы развития конкретных экономических процессов на микро- и макроуровне;

### **Владеть**

- методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной сфере;
- навыками самостоятельной исследовательской работы;
- навыками микроэкономического и макроэкономического моделирования с применением современных инструментов;
- современной методикой построения эконометрических моделей.

Вариативная (профильная) часть дает возможность расширения и (или) углубления знаний, умений, навыков и компетенций, определяемых содержанием базовых (обязательных) дисциплин (модулей), позволяет студенту получить углубленные знания, навыки и компетенции для успешной профессиональной деятельности и (или) обучения в аспирантуре.

### **1.3.2. Срок освоения магистерской программы** 2 года

*(наименование магистерской программы)*

Срок освоения ООП - 2 года в соответствии с ФГОС ВПО по данному направлению.

### **1.3.3. Трудоемкость магистерской программы** «Экономика»

*(наименование магистерской программы)*

Трудоемкость освоения ООП - 120 зачетных единиц за весь период обучения в соответствии с ФГОС ВПО по данному направлению и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения студентом ООП.

#### **1.4. Требования к уровню подготовки, необходимому для освоения магистерской программы « Экономика»**

*(наименование магистерской программы)*

Лица, имеющие диплом бакалавра (специалиста) и желающие освоить магистерскую программу, зачисляются в магистратуру по результатам вступительных испытаний, программы которых разрабатываются Университетом с целью установления у поступающего наличия компетенций необходимых для освоения магистерских программ по данному направлению.

## **2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника магистерской программы экономика труда**

### **по направлению подготовки «Экономика».**

#### **2.1. Область профессиональной деятельности выпускника магистерской программы**

Область профессиональной деятельности выпускника магистерской программы включает: разработку философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, прием, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами; управление занятостью; организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда; развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировке, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивацию и стимулирование персонала, в том числе оплату труда; социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом; организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в т.ч. ее организационной структуры; кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение управления персоналом; оценку затрат на персонал, а также - экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в т.ч. кадровый) консалтинг.

#### **2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника магистерской программы**

Объектами профессиональной деятельности выпускника магистерской программы являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности; 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; научно-исследовательские организации; высшие учебные заведения.



### **2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника магистерской программы:**

- а) организационно-управленческая и экономическая;
- б) аналитическая и консультационная;
- в) научно-исследовательская и педагогическая;
- г) проектная;
- д) социально-психологическая.

Иные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится выпускник магистерской программы, определяются высшим учебным заведением совместно с заинтересованными участниками образовательного процесса.

### **2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника магистерской программы**

*а) в области организационно-управленческой и экономической деятельности:*

- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- формирование системы управления персоналом;
- разработка кадровой политики и инструментов ее реализации;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- управление службой персонала (подразделениями, группами сотрудников, реализующими специализированные функции управления персоналом);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

*б) в области аналитической и консультационной деятельности:*

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
- анализ и моделирование процессов управления персоналом;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом.

*в) в области научно-исследовательской и педагогической деятельности:*

- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;

- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
- организация и участие в образовательном процессе высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования, формирующем профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом;
- организация и контроль наставничества;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах и т.п.

*з) в области проектной деятельности:*

- разработка и применение современных методов управления персоналом;
- разработка и экономическое обоснование проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в т.ч. в кризисных ситуациях);
- внедрение и оценка социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом.

*д) в области социально-психологической деятельности:*

- разработка и эффективное использование современных социальных технологий в работе с персоналом;
- разработка и организация внедрения планов социального развития организации;
- организация управления конфликтами и стрессами, личное участие в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;
- организация предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

### **3. Компетенции выпускника магистратуры, формируемые в результате освоения магистерской программы «Экономика труда»**

Результаты освоения ООП магистратуры определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и

личностные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения указанной магистерской программы выпускник должен обладать следующими компетенциями:

### **3.1. Общекультурными (ОК):**

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);
- владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);
- владением навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд (ОК-4);
- способностью к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК-5);
- способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);
- свободным владением иностранным языком как средством профессионального общения, инструментом повышения своего профессионального и личностного уровня (ОК-7);
- способностью к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий образовательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий (ОК-8);
- обладанием комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11),
- знанием требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);
- обладанием навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13).

### **3.2. Профессиональными:**

*а) организационно-управленческая и экономическая деятельность:*

- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);
- владением навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации (ПК-2);
- использованием принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ПК-3);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- владением методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5);
- умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11);
- умением формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12);
- знанием основ кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13);
- умением разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15); умеет проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций (ПК-16);
- умением проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций (ПК-16);

*б) аналитическая и консультационная деятельность:*

- умением выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-17);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18);
- знанием принципов, форм и методов диагностики организационного развития и использованием их в своей профессиональной деятельности (ПК-19);
- знанием технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20);
- знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК-23);
- владением навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации (ПК-24);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);
- владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27);
- владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28);
- умением определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-30);
- умением своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31).
- владением навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые

проблемы организации, нахождением путей их решения и разработкой системы мер по их практической реализации (ПК-33);

*в) научно-исследовательская и педагогическая деятельность:*

умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34);

- умением разрабатывать программы научных исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35);
- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37);
- умением применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38);
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследование (ПК-39);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- умением готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41);
- умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42);
- умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43);
- владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучение персонала (ПК-44);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-47);
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом (ПК-48);

*г) проектная деятельность:*

- владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и

разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);

- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51);
- владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-52);
- владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и доносит результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53);

*д) социально-психологическая деятельность:*

- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54);
- владением навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);
- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57);
- владением знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умением применять их на практике (ПК-58).

#### **4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации магистерской программы по направлению подготовки «Экономика».**

В соответствии с п.39 Типового положения о вузе и ФГОС ВПО магистратуры по направлению подготовки «Экономика» содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ООП магистратуры регламентируется учебным планом; рабочими программами учебных дисциплин (модулей); материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебных и производственных практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

##### **4.1. Календарный учебный график подготовки магистра.**

В календарном учебном графике указывается последовательность реализации ООП ВПО по годам, включая теоретическое обучение, практики, НИР, промежуточные и итоговую аттестации, каникулы.

##### **4.2. Учебный план подготовки магистра.**

Примерный учебный план, отображающий логическую последовательность освоения циклов и разделов ООП магистратуры, обеспечивающих формирование компетенций, представлен.

При составлении учебного плана вуз должен руководствоваться общими требованиями к условиям реализации основных образовательных программ магистратуры, сформулированными в разделе 7 ФГОС ВПО по направлению подготовки.

В учебном плане отображается логическая последовательность освоения циклов и разделов ООП (дисциплин, модулей, практик), обеспечивающих формирование компетенций. Указывается общая трудоемкость дисциплин, модулей, практик в зачетных единицах, а также их общая и аудиторная трудоемкость в часах.

В базовых частях учебных циклов указывается перечень базовых модулей и дисциплин в соответствии с требованиями ФГОС ВПО.

В вариативных частях учебных циклов вуз самостоятельно формирует перечень и последовательность модулей и дисциплин с учетом рекомендаций соответствующей примерной ООП ВПО и особенностей данной магистерской программы.

Основная образовательная программа должна содержать дисциплины по выбору обучающихся в объеме не менее одной трети вариативной части суммарно по всем учебным циклам ООП. Порядок формирования дисциплин по выбору обучающихся устанавливает Ученый совет вуза.

Для каждой дисциплины, модуля, практики указываются виды учебной работы и формы промежуточной аттестации.



Наряду с Учебным планом подготовки в магистратуре вузу рекомендуется составлять индивидуальные планы подготовки магистра для каждого обучающегося. Форму индивидуального плана магистра необходимо утвердить локальным актом вуза.

Реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (семинаров в диалоговом режиме, дискуссий, компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, обсуждения результатов работы студенческих исследовательских групп, вузовских и межвузовских телеконференций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Одной из основных активных форм обучения профессиональным компетенциям, связанным с ведением того вида (видов) деятельности, к которым готовится выпускник магистерской программы (организационно-управленческой, административно-технологической, консультационной и информационно-аналитической, проектной, научно-исследовательской и преподавательской), для ООП магистратуры является семинар, продолжающийся на регулярной основе не менее двух семестров, к работе которого привлекаются ведущие исследователи и специалисты практики, и являющийся основой корректировки индивидуальных учебных планов магистранта. В рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению «Экономика» максимальный объем учебных занятий обучающихся не может составлять более 54 академических часов в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы по освоению основной образовательной программы и факультативных дисциплин, устанавливаемых вузом дополнительно к ООП и являющихся необязательными для изучения обучающимися.

Объем факультативных дисциплин, не включаемых в 120 зачетных единиц и не обязательных для изучения обучающимися, определяется вузом самостоятельно.

Максимальный объем аудиторных учебных занятий в неделю при освоении основной образовательной программы в очной форме обучения составляет 24 академических часа.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 50% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 30% аудиторных занятий.

В случае реализации ООП магистратуры в иных формах обучения максимальный объем аудиторных занятий устанавливается в соответствии с постановлением Правительства от 14 февраля 2008 г. №71 «Об утверждении Типового положения об

образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)»).

### **4.3. Рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей)**

Аннотации всех дисциплин базовой части учебного плана даны.

Перечень дисциплин, рекомендуемых для включения в вариативные части учебного плана магистерских программ.

В учебной программе каждой дисциплины (модуля, курса) должны быть четко сформулированы конечные результаты обучения в органичной увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ООП.

### **4.4. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся.**

#### **4.4.1. Программы практик**

В соответствии с ФГОС ВПО магистратуры по направлению подготовки «Экономика» практика является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Она представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся.

При реализации данной магистерской программы предусматриваются следующие виды практик:

- производственная;
- научно-исследовательская;
- педагогическая.

Конкретные виды практик определяются ООП вуза. Цели и задачи, программы и формы отчетности определяются вузом по каждому виду практики.

При разработке программ практик указывается перечень предприятий, учреждений и организаций, с которыми вуз должен заключить договора в соответствии со статьей 11, п.9 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

В том случае, если практики осуществляются в вузе – перечисляются кафедры и лаборатории вуза, на базе которых проводятся те или иные виды практик, с обязательным указанием их кадрового и научно-технического обеспечения.

В ООП магистратуры приводятся программы всех практик, в которых указываются цели и задачи практик, общекультурные и профессиональные компетенции, практические навыки, приобретаемые обучающимися. Указываются местоположение и время прохождения практик, а также формы отчетности по практикам.

#### **4.4.2. Организация научно-исследовательской работы обучающихся**

В соответствии с ФГОС ВПО магистратуры по направлению подготовки «Экономика» научно-исследовательская работа обучающихся является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры и направлена на формирование общекультурных (универсальных) и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и целями данной магистерской программы.

В соответствии требованиями, сформулированными в разделе 7.2. ФГОС ВПО по направлению подготовки «Экономика», вузами могут предусматриваться следующие виды и этапы выполнения и контроля научно-исследовательской работы обучающихся:

- ознакомление с тематикой исследовательских работ в данной области и выбор темы исследования;
- составление плана научно-исследовательской работы;
- подготовка докладов по избранной теме и их публичное представление;
- написание рефератов по избранной теме;
- проведение научно-исследовательской работы;
- составление отчета о научно-исследовательской работе;
- публичная защита выполненной работы.

## **5. Фактическое ресурсное обеспечение магистерской программы**

### **Экономика**

*(наименование магистерской программы)*

Ресурсное обеспечение ООП формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ магистратуры, определенных ФГОС ВПО по направлению подготовки «Экономика».

Реализация основной образовательной программы магистратуры должна обеспечиваться научно-педагогическими кадрами, имеющими, базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины и ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью.

К образовательному процессу по дисциплинам профессионального цикла должно быть привлечено не менее 20% преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений.

Не менее 80% преподавателей (в приведенных к целочисленным значениям ставок), обеспечивающих учебный процесс по профессиональному циклу, должны иметь российские или зарубежные ученые степени и ученые звания, при этом ученые степени доктора наук (в том числе степень PhD, прошедшую установленную процедуру признания и установления эквивалентности) или звании профессора должны иметь не менее 20% преподавателей.

Основная образовательная программа должна обеспечиваться учебно-методической документацией и материалами по всем учебным курсам, дисциплинам (модулям) основной образовательной программы. Содержание каждой из таких учебных дисциплин (курсов, модулей) должно быть представлено в сети Интернет или локальной сети образовательного учреждения.

Каждый обучающийся должен быть обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и

сформированной на основании прямых договоров с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

При этом должна быть обеспечена возможность осуществления одновременного индивидуального доступа к такой системе не менее чем для 25 процентов обучающихся.

Библиотечный фонд должен быть укомплектован печатными и (или) электронными изданиями основной учебной и научной литературы по дисциплинам общенаучного и профессионального циклов, изданными за последние пять лет, из расчета не менее 25 экземпляров таких изданий на каждые 100 обучающихся.

Для обучающихся должна быть обеспечена возможность оперативного обмена информацией с отечественными и зарубежными вузами, предприятиями и организациями, обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам: «Консультант+», JSTOR, ProQuest, Oxford Journals, Cambridge Journals Online, Science Direct, EBSCO, Wiley Interscience, SAGE Journals, ILO.

Высшее учебное заведение, реализующее основные образовательные программы магистратуры, должно располагать материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

При использовании электронных изданий вуз должен обеспечить каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

Минимально необходимый для реализации магистерской программы перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

- лаборатории;
- специально оборудованные кабинеты и аудитории;
- компьютерные классы.

## **6. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных компетенций выпускников.**

Указываются возможности вуза в формировании общекультурных (социально-личностных) компетенций выпускников.

Приводятся стратегические документы вуза, определяющие концепцию формирования среды вуза, обеспечивающей развитие социально-личностных компетенций обучающихся, а также документы, подтверждающие реализацию вузом выбранной стратегии.

Дается характеристика условий, созданных для развития личности и регулирования социально-культурных процессов, способствующих укреплению нравственных, гражданственных, общекультурных качеств обучающихся.

Могут быть представлены: документы, регламентирующие воспитательную деятельность; сведения о наличии студенческих общественных организаций; сведения об организации и проведении внеучебной общекультурной работы; сведения о психолого-консультационной и специальной профилактической работах; сведения об обеспечении социально-бытовых условий и др.

## **7. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения обучающимися магистерской программы «Экономика»**

В соответствии с ФГОС ВПО магистратуры по направлению подготовки «Экономика» и Типовым положением о вузе оценка качества освоения обучающимися основных образовательных программ включает текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую государственную аттестацию обучающихся.

### **7.1. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.**

Нормативно-методическое обеспечение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ООП магистратуры осуществляется в соответствии с п.46 Типового положения о вузе:

«46. Система оценок при проведении промежуточной аттестации обучающихся, формы, порядок и периодичность ее проведения указываются в уставе высшего учебного заведения. Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся утверждается в порядке, предусмотренном уставом высшего учебного заведения.

Студенты, обучающиеся в высших учебных заведениях по образовательным программам высшего профессионального образования, при промежуточной аттестации сдают в течение учебного года не более 10 экзаменов и 12 зачетов. В указанное число не входят экзамены и зачеты по физической культуре и факультативным дисциплинам.

Студенты, обучающиеся в сокращенные сроки, по ускоренным образовательным программам и в форме экстерната, при промежуточной аттестации сдают в течение учебного года не более 20 экзаменов.

Студентам, участвующим в программах двустороннего и многостороннего обмена, могут перезачитываться дисциплины, изученные ими в другом высшем учебном заведении, в том числе зарубежном, в порядке, определяемом высшим учебным заведением».

Вузom должны быть созданы условия для максимального приближения текущей и промежуточной аттестации обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности – для чего кроме преподавателей конкретной дисциплины в качестве внешних экспертов должны активно привлекаться работодатели, преподаватели, читающие смежные дисциплины и т.п.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей

ООП вуз создает и утверждает фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Эти фонды могут включать: 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.

Фонды оценочных средств разрабатываются и утверждаются вузом.

Вузу также рекомендуется на основе требований ФГОС ВПО разработать:

- методические рекомендации преподавателям по разработке системы оценочных средств и технологий для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплинам (модулям) ООП (заданий для контрольных работ, вопросов для коллоквиумов, тематики докладов, эссе, рефератов и т.п.);
- методические рекомендации преподавателям по разработке системы оценочных средств и технологий для проведения промежуточной аттестации по дисциплинам (модулям) ООП (в форме зачетов, экзаменов, курсовых работ / проектов и т.п.) и практикам).

## **7.2. Итоговая государственная аттестация выпускников магистерской программы «Экономика».**

Итоговая государственная аттестация выпускника магистратуры является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме. Итоговая государственная аттестация включает защиту магистерской выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа выполняется в виде магистерской диссертации в период прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы и представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач того вида (видов) деятельности, к которым готовится магистрант (организационно-управленческой, экономической, аналитической, консультационной, научно-исследовательской, педагогической, проектной, социально-психологической).

При выполнении выпускной квалификационной работы обучающиеся должны показать свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Вузу рекомендуется на основе Положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений Российской Федерации, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации, требований ФГОС ВПО и рекомендаций примерной ООП по соответствующему направлению подготовки разработать и утвердить требования к содержанию, объему и структуре выпускных

квалификационных работ (магистерских диссертаций), а также рекомендованные тематики. Тематика выпускных квалификационных работ должна быть направлена на решение профессиональных задач.

Аннотация структуры и содержания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) представлена.

Государственный экзамен по направлению подготовки может вводиться по решению Ученого совета вуза.

Программа государственного экзамена разрабатывается вузами самостоятельно. Для объективной оценки компетенций выпускника тематика экзаменационных вопросов и заданий должна быть комплексной и соответствовать избранным разделам из различных учебных циклов, формирующих конкретные компетенции.

## **8. Другие нормативно-методические документы и материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся.**

В данном разделе могут быть представлены документы и материалы, не нашедшие отражения в предыдущих разделах ООП, например:

- описание механизмов функционирования при реализации данной ООП системы обеспечения качества подготовки, созданной в вузе, в том числе: мониторинга и периодического рецензирования образовательной программы; обеспечения компетентности преподавательского состава; регулярного проведения самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности (стратегии); системы внешней оценки качества реализации ООП (учета и анализа мнений работодателей, выпускников вуза и других субъектов образовательного процесса);
- положение о балльно-рейтинговой системе оценивания (в случае ее применения);
- соглашения (при их наличии) о порядке реализации совместных с зарубежными партнерами ОП и мобильности студентов и преподавателей и т.д.).

## **Аннотация программы производственной практики**

Программа производственной практики содержит формулировки целей и задач практики, вытекающих из целей ООП ВПО по направлению «Экономика», направленных на закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся, приобретение ими практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности. Так, целью производственной практики является приобретение обучающимся таких профессиональных компетенций как навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации; углубление теоретических знаний и закрепление практических навыков разработки документов нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации и др.

Для достижения поставленных перед производственной практикой целей важное значение отводится месту прохождения практики. В программе практики определено, что базами практики могут являться промышленные предприятия, научно-исследовательские и проектные институты, банки, страховые, торговые и иные компании, службы занятости и социальной защиты населения, кадровые рекрутинговые агентства, органы государственной и муниципальной власти и управления, высшие учебные заведения и др. организации, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, имеющие в своем составе службы по управлению персоналом или подразделения, выполняющие функции по управлению персоналом.

Программа производственной практики включает такие задания как сбор информации, характеризующей объект производственной практики – организацию и ее краткую характеристику, показатели производственно-хозяйственной, финансовой и коммерческой деятельности и их анализ, анализ системы управления персоналом и ее функций; кадрового, методического, информационного и т.п. обеспечения системы управления персоналом; изучение и анализ основных регламентирующих документов системы управления персоналом: Положения о персонале, Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о службе управления персоналом и других её подразделениях, должностных инструкций, Положений о найме персонала, об аттестации, стимулировании персонала и др. Важной частью практики является более углубленное изучение и анализ выполнения той функции или процесса управления персоналом, которые связаны с выбранной обучающимся темой выпускной квалификационной работы. Практика завершается подготовкой и защитой отчета по практике.



## Аннотация программы педагогической практики

Педагогическая практика является важнейшим компонентом и составной частью учебного процесса студентов магистратуры. Данный вид практики выполняет функции общепрофессиональной подготовки в части подготовки студентов к преподавательской деятельности в высшей школе.

Педагогическая практика выявляет уровень научной подготовки студента магистратуры по всем важнейшим направлениям профессиональной специализации и является связующим звеном между теоретической подготовкой к профессиональной деятельности и формированием практического опыта её осуществления.

Программа учитывает требования Федерального образовательного стандарта ВПО по направлению «Управление персоналом» степени магистра.

Целью педагогической практики являются формирование и развитие компетенций преподавателя (педагога) ВПО и ДПО по направлению «Экономика», владеющего современными образовательными технологиями.

Задачами педагогической практики являются:

- развитие способности повышать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы;
- развитие навыков в области разработки образовательных программ и учебно-методических материалов для обеспечения процесса обучения;
- участие в организации учебного процесса при реализации содержания образовательных программ ВПО и ДПО, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом;
- практическое освоение методов, приемов, средств педагогической деятельности в высшей школе, корпоративных университетах, бизнес-школах и т.п.;
- получение навыков использования современных образовательных технологий в процессе обучения.

Общее методическое руководство практикой осуществляет кафедра управления персоналом. Непосредственное руководство возлагается на профессоров, доцентов и преподавателей кафедры. Основными нормативно-методическими документами, регламентирующими работу студента магистратуры на практике, являются программа практики и «Дневник магистранта по практике».

Выполнение педагогической работы предполагает посещение занятий преподавателей кафедры по различным учебным дисциплинам, проведение наблюдения и анализа занятий по согласованию с преподавателем учебной дисциплины, самостоятельное проведение фрагментов занятий по согласованию с научным руководителем и (или) преподавателем учебной дисциплины, самостоятельное проведение занятия по плану учебной дисциплины с использованием мультимедийной и проекционной техники, разработка конспектов лекций и презентаций по отдельным учебным дисциплинам, формирование методического пакета по избранной учебной дисциплине, подготовку публикаций по теме учебной дисциплины, участие в работе кафедры, формирование отчета по педагогической практике.

Таким образом, программа педагогической практики способствует процессу социализации личности студента, переключению его на совершенный новый вид деятельности - педагогический, усвоению общественных норм и ценностей профессии педагога, а также формированию персональной деловой культуры будущего магистра.

## **Аннотация программы научно-исследовательской практики**

Целями научно-исследовательской практики являются формирование навыков творческого профессионального мышления путём овладения научными методами познания и исследования, обеспечение единства образовательного (учебного и воспитательного), научного и практического процессов, а также создание и развитие условий (правовых, экономических, организационных, ресурсных и т.д.), обеспечивающих возможность для каждого студента реализовывать свое право на творческое развитие личности, участие в научных исследованиях и научно-техническом творчестве - полноценное, равное и доступное для каждого в соответствии с его потребностями, целевыми установками и способностями. В результате практики обучающийся должен развить умения нестандартно мыслить, реализации технологии научного исследования, умения готовить и ставить эксперимент, оформлять и оценивать результаты научных исследований, определять проблему, формировать план исследования, модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из задач конкретного исследования, а также представлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, оформленных в соответствии с имеющимися требованиями, с привлечением современных средств редактирования и печати.

На подготовительном этапе проводится определение цели, места и порядка прохождения практики, формирование индивидуального задания на практику, определение перечня и последовательности работ для реализации индивидуального задания (формирование плана исследования). Индивидуальное задание по научно-исследовательской практике включает формулировку направления исследования, цели и задачи проведения исследования, общий обзор путей и методов решения подобных проблем, существующих в теории и практике управления персоналом, рекомендации по источникам информации в соответствии с заданным аспектом научно-исследовательской работы.

Основной (исследовательский) этап предполагает ведение библиографической работы с привлечением современных информационных технологий, реферирование информации с целью выявления проблемы и ее четкого формулирования, выбор, обоснование метода проведения исследования, планирование действий, сбор теоретического и фактического материалов для исследования, обработку полученных результатов, их анализ, систематизацию и осмысление с учетом имеющихся в литературе данных, подготовку к публикации научно-практической статьи (серии публикаций), оформленной в соответствии с имеющимися требованиями, с привлечением современных средств редактирования и печати, а также формулирование выводов и рекомендаций.

На заключительном этапе обучающийся готовит отчет по научно-исследовательской практике и защищает его.

## Аннотация структуры и содержания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Выполнение выпускной квалификационной работы завершает подготовку магистра и показывает его готовность, на основе полученных знаний, самостоятельно решать конкретные практические задачи и проблемы управления персоналом. Выпускная квалификационная работа в соответствии с магистерской программой выполняется в виде магистерской диссертации в период прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы.

Методические указания позволяют обеспечить единство требований, предъявляемых к содержанию, качеству и оформлению выпускных квалификационных работ.

В методических указаниях рассматриваются цели и задачи, требования к содержанию выпускной, приводятся тематика и структура выпускных квалификационных работ.

Ниже приведена примерная структура выпускной квалификационной работы.

### Типовая структура выпускной квалификационной работы

№№ п/п	Содержание разделов выпускной квалификационной работы	Примерное количество страниц
Глава 1. 1.1. 1.2. 1.3.	Введение	1-2
	Теория и практика исследуемой проблемы	15-20
	Характеристика современного состояния исследуемой проблемы	5-7
	Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике	5-7
Глава 2. 2.1. 2.2. 2.3. 2.4. 2.5.	Основные направления решения исследуемой проблемы	5-6
	Анализ исследуемой проблемы и методические рекомендации ее решения	20-25
	Краткая характеристика исследуемого объекта.	1-2
	Анализ производственной системы организации (производственно – хозяйственной деятельности) и системы управления ею.	5-6
	Анализ состояния проблемы в области экономики труда на исследуемом объекте	4-5
	Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы	6-7
Глава 3 3.1. 3.2. 3.3. 3.4.	Организационный механизм решения проблемы на исследуемом объекте	4-5
	Практические рекомендации решения проблемы	15-20
	Проверка предложенной методики (методик) и способов решения проблемы на исследуемом объекте	3-4
	Разработка практических рекомендаций (мероприятий) по решению проблемы на исследуемом объекте	5-7
	Расчет социально-экономической эффективности внедрения практических рекомендаций на исследуемом объекте	4-5
	План мероприятий по внедрению практических рекомендаций	3-4
	Заключение	1-2
	Использованная литература	2-3
	Приложения	
<b>И т о г о</b>		<b>53-70</b>

В методических указаниях даются рекомендации по оформлению и порядку защиты выпускной квалификационной работы, подготовке иллюстративного материала и презентации. Выполнение выпускной квалификационной работы предполагает консультационную помощь со стороны научного руководителя и творческое развитие слушателем тематики и разделов выпускной квалификационной работы.

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**Организационное поведение**  
(наименование дисциплины)

Составитель :  
Кузьмина Р.А., к.э.н, профессор  
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

Направление подготовки	«Экономика»
Программа	«Экономика труда»
Квалификация (степень) выпускника	Магистр
Цикл, раздел учебного плана	ДН(М) Ф.13
Семестр(ы) изучения	1
Количество зачетных единиц (кредитов)	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет
Количество часов всего, из них:	144
лекционные	36
практические	36
семинары	
СРС	45
на экзамен/зачет	

**1. Цели освоения дисциплины**

Значение знаний об организационной культуре велико. Дать представление о Концепции организационной культуры, аспектах организационной культуры, ее ценностях. Знание управления организационной культурой, изменения и инновации в организациях, стратегией запланированных изменений и сопротивления переменам, необходимые инновации в организациях.

**2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**1. знать:**

- об изменении поведения работников в организации в современных условиях;
- о структуре и функционировании высокоэффективных организациях;
- о теоретических основах управления поведением работников в организации;
- о групповых процессах;
- об организационных процессах

**2. уметь:**

- характеризовать конкретную ситуацию в организации, используя термины и формулы ОП;
- формулировать гипотезы о причинах возникновения той или иной ситуации на производстве, связанной с человеческим фактором, о направлениях ее развития и последствиях;
- дифференцировать конкретные реальные факты и явления, используя знания по курсу «Поведение в организации».
- выбирать методы и приемы для решения практических задач ;
- обобщать и интерпретировать полученные результаты по заданным критериям.

**3. владеть:**

- базовыми основами, концепции и методологии в области управления поведением персонала в организации;

- владеть методиками и практическими навыками анализа и синтеза экономических ситуаций и проблем;

- владеть умением находить слабые места в управлении поведением персонала в организации, разрешать проблемы и конфликты, преодолевать сопротивление нововведениям, развивать корпоративную культуру.

### **3. Краткое содержание дисциплины**

Поведение в организации в современных условиях. Обучение поведению в организации. Организационное поведение и менеджмент. Этика и поведение в организации. Высокоэффективная организация. Высокие достижения и поведение в организации. Задачи менеджмента в организации высоких достижений. Как работают организации высоких достижений. Мотивация и подкрепление. Что такое мотивация? Подкрепление. Мотивация и содержательные теории мотивации. Теория поля. Процессуальные теории

#### **4. Аннотация разработана на основании:**

1. ФГОС ВПО по направлению 080100 магистерская программа «Экономика»
2. ООП ВПО по направлению подготовки 080100.68 «Экономика» профиль «Экономика труда»
3. Аннотация к РПД утверждена на заседании кафедры (протокол №5 от 11 января 2011г.)

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**Организация и нормирование труда**  
(наименование дисциплины)

Составитель :  
Корнилов Д.Д., д.э.н, профессор  
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

Направление подготовки	«Экономика»
Программа	«Экономика труда»
Квалификация (степень) выпускника	Магистр
Цикл, раздел учебного плана	ДН(М) Ф.13
Семестр(ы) изучения	1
Количество зачетных единиц (кредитов)	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет
Количество часов всего, из них:	144
лекционные	36
практические	36
семинары	
СРС	45
на экзамен/зачет	

**1. Цели освоения дисциплины**

Курс «Организация и нормирование труда» посвящен изучению вопросов организации трудовой деятельности человека. Дать представление о понятии, содержании трудовых отношений в России; об общей логике и направлении развития трудовых отношений в современной России.

**2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**1. знать:**

- методы адаптации работников к трудовой деятельности
- основы построения рациональных режимов труда;
- приемы и методы установления и поддержки на требуемом уровне таких норм трудовых затрат, использование которых позволяет обеспечить рост производительности труда и повышение эффективности работы.

**2. уметь:**

- проводить анализ затрат рабочего времени;
- рассчитывать нормы затрат труда и их обоснование,
- применять нормативы для нормирования труда,
- рассчитывать нормативы времени, нормативы численности, нормативы времени.

**3. владеть:**

- принципами и правилами организации труда и отдыха;
- методами определения трудоспособности человека;
- методами нормирования труда;
- методами расчета экономической эффективности внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда;
- методами оценки состояния технико-технологических, организационных и социально-

экономических факторов повышения производительности труда;

- методами улучшения использования трудового потенциала и трудовых ресурсов;

### **3. Краткое содержание дисциплины**

Взаимосвязь производственного, технологического и трудового процессов. Классификация технологических процессов. Трудовые процессы. Элементы трудового процесса. Производственная операция и ее элементы. Метод и прием труда. Передовые приемы и методы труда и показатели их прогрессивности. Основные принципы и способы рационализации трудовых процессов. Классификация затрат рабочего времени исполнителя работ. Подготовительно-заключительное время. Время обслуживания рабочего места. Оперативное время. Время выполнения случайной и непроизводительной работы. Время регламентированных и нерегламентированных перерывов в работе. Перекрываемое и неперекрываемое время. Производительные затраты и потери рабочего времени. Классификация затрат времени использования оборудования. Нормирование труда как объективная необходимость. Мера труда и норма затрат труда. Классификация норм затрат труда. Нормы выработки, времени, обслуживания. Аналитический и суммарный методы установления трудовых норм. Факторы, влияющие на величину затрат труда: технические, организационные, психофизиологические, социальные, экономические. Ограничение при нормировании. Технически обоснованные нормы.

### **4. Аннотация разработана на основании:**

1. ФГОС ВПО по направлению 080100 магистерская программа «Экономика»
2. ООП ВПО по направлению подготовки 080100.68 «Экономика» профиль «Экономика труда»
3. Аннотация к РПД утверждена на заседании кафедры (протокол №5 от 11 января 2011г.)

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**Политика доходов и заработной платы**  
(наименование дисциплины)

Составитель :  
Корнилов Д.Д., д.э.н, профессор  
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

Направление подготовки	«Экономика»
Программа	«Экономика труда»
Квалификация (степень) выпускника	Магистр
Цикл, раздел учебного плана	ДН(М) Ф.13
Семестр(ы) изучения	1
Количество зачетных единиц (кредитов)	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет
Количество часов всего, из них:	144
лекционные	36
практические	36
семинары	
СРС	45
на экзамен/зачет	

### **1. Цели освоения дисциплины**

Состоят в том, чтобы дать целостное представление о теоретических основах трансформации распределительных отношений на макро- и микроуровнях. Роль и значение политики доходов возрастает в переломные исторические периоды, когда кардинальным образом меняются основы жизнеустройства людей, их взгляды и т. д. Значение политики доходов и заработной платы возросло в связи с коренным пересмотром социальных потребностей общества, резким ухудшением социальных условий жизнедеятельности и усилением необходимости социальной защиты населения. Ознакомление слушателей с новыми подходами к регулированию доходов и заработной платы.

### **2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### **1. знать:**

- структуру, механизм реализации и управления политикой доходов.
- роль и взаимодействия субъектов политики доходов.
- развитие политики доходов и её основные направления.
- механизм организации тарифной и бестарифной систем оплаты труда, формы и системы оплаты труда на предприятиях.
- особенности политики доходов в Республике Саха (Якутия).
- методы и приемы анализа экономических показателей по труду и заработной плате, выявлению резервов повышения производительности труда и оценки социально-экономической эффективности его организации.

#### **2. уметь:**

- пользоваться статистической, методической и нормативной базой, используемой при анализе политики доходов.
- понимать и оценивать процессы, происходящие в политике доходов.
- пользоваться полученными знаниями при анализе систем оплаты труда на предприятиях, а также для других целей.



- проводить исследование эффективности применяемых тарифных условий, форм и систем заработной платы, разрабатывать и осуществлять мероприятия по их совершенствованию, составлять проекты положений о стимулировании труда, определять и обосновывать размеры премий; доплат и надбавок к основной заработной плате.

- уметь разрабатывать штатные расписания и осуществлять контроль за их соблюдением, за расходованием фондов заработной платы и материального поощрения, проводить тарификацию работ и профессий рабочих.

- уметь разрабатывать систему управления персоналом в фирме: проводить отбор, оценку и аттестацию персонала, увязать её результаты с оплатой труда.

### **3. владеть:**

- знанием взаимосвязи экономического развития и политики доходов.

- информацией о зарубежном опыте политики доходов.

- знанием законодательной базы политики доходов.

- навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;

- методами оценки социально-экономических факторов влияющих на доходы и заработную плату;

### **3. Краткое содержание дисциплины**

Политика доходов и заработной платы как составная часть социальной политики. Взаимосвязь экономического развития и социальной политики. Основные этапы реформирования политики доходов и заработной платы. Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы. Сущность, цели и задачи политики доходов и заработной платы. Механизм государственного регулирования доходов в зарубежных странах. Система нормативных потребительских бюджетов населения: назначение, классификация, сфера применения. Виды и сущность потребительских бюджетов. Методологические подходы к обоснованию и расчетам МПБ и РПБ. Заработная плата: сущность и формирование. Формирование и определение заработной платы. Функции заработной платы. Принципы организации заработной платы. Основные направления реформирования заработной платы в РФ

### **4. Аннотация разработана на основании:**

1. ФГОС ВПО по направлению 080100 магистерская программа «Экономика»

2. ООП ВПО по направлению подготовки 080100.68 «Экономика» профиль «Экономика труда»

3. Аннотация к РПД утверждена на заседании кафедры (протокол №5 от 11 января 2011г.)

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**Рынок труда и занятость населения**  
(наименование дисциплины)

Составитель :  
Корнилов Д.Д., д.э.н, профессор  
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

Направление подготовки	«Экономика»
Программа	«Экономика труда»
Квалификация (степень) выпускника	Магистр
Цикл, раздел учебного плана	ДН(М) Ф.13
Семестр(ы) изучения	1
Количество зачетных единиц (кредитов)	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет
Количество часов всего, из них:	144
лекционные	36
практические	36
семинары	
СРС	45
на экзамен/зачет	

### 1. Цели освоения дисциплины

Программа курса направлена на изучение проблематики рынка рабочей силы: закономерностей его становления, развития и функционирования, принципов регулирования, взаимодействия с другими элементами рыночного механизма, социальных последствий становления рынка труда в современных условиях. В курсе рассматриваются закономерности формирования и функционирования рынка труда, основные мотивы поведения работодателей и работников на рынке труда, последствия их поведения для экономики в целом и варианты политики государства. Курс знакомит студентов, как с теоретическими моделями, так и с результатами эмпирических исследований.

### 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### 1. знать:

- основные понятия, определения и термины курса;
- теоретические и методологические положения, раскрывающие сущность рынка труда;
- теоретические и методологические основы анализа;
- знать и уметь использовать методы анализа, прогнозирования и развития рынка труда и занятости населения;

#### 2. уметь:

- проследить формирование и функционирование рынка труда;
- представить экономическое обоснование развития рынка труда;
- определять потребность предприятий, объединений в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов, источники их пополнения, формы подготовки и повышения квалификации работников;

#### 3. владеть:

- методикой исследования рынка труда, совершенствуя инструментарий экономического анализа;

- знанием о закономерностях функционирования рынка труда;
- знанием о государственном регулировании на рынке труда.

### **3. Краткое содержание дисциплины**

Понятие рынка труда. Структура и виды рынка труда. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, конъюнктура. Модели рынка труда в различных странах и их специфика. Спрос и предложение на рынка труда. Факторы спроса и предложения на рынке труда. Связь инфляции и безработицы. Кривая Филипса. Особенности купли-продажи рабочей силы, отношения найма. Распределительные отношения в общества. Кривая Лоренца, эластичность рынка труда. Формирование занятости. Понятие структуры занятости. Проблемы дефицитности и избытка рабочей силы, рабочих мест и их соответствия. Понятие и сущность безработицы. Структура, виды и типы безработицы. Принципы учета и методы оценки безработицы

### **4. Аннотация разработана на основании:**

1. ФГОС ВПО по направлению 080100 магистерская программа «Экономика»
2. ООП ВПО по направлению подготовки 080100.68 «Экономика» профиль «Экономика труда»
3. Аннотация к РПД утверждена на заседании кафедры (протокол №5 от 11 января 2011г.)

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**Трудовое право**  
(наименование дисциплины)

Составитель :  
Корнилов Д.Д., д.э.н, профессор  
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

Направление подготовки	«Экономика»
Программа подготовки	«Экономика труда»
Квалификация (степень) выпускника	Магистр
Цикл, раздел учебного плана	ДН(М) Ф.13
Семестр(ы) изучения	1
Количество зачетных единиц (кредитов)	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет
Количество часов всего, из них:	144
лекционные	36
практические	36
семинары	
СРС	45
на экзамен/зачет	

**1. Цели освоения дисциплины**

Цель курса – освоение студентами дисциплины “Трудовое право” в соответствии с настоящей программой.

**2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**1. знать:**

- принципы, механизмы и содержание правового регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации

**2. уметь:**

- осуществлять правильное правоприменение в области социально-трудовых отношений

- ориентироваться в системе актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), регулирующих социально-трудовые отношения

**3. владеть:**

- знанием о зарубежном опыте регулирования социально-трудовых отношений

- знанием о подходах к изучению трудового права и смежных дисциплин

- информацией применения норм соответствующих отраслей права с позиций юридической науки

**2. Краткое содержание дисциплины**

Трудовое право: основные принципы, источники и субъекты. Правовые отношения в сфере наемного труда. Коллективные договора и соглашения. Правовое регулирование занятости и трудоустройство. Трудовой договор. Заработная плата. Гарантийные выплаты и

компенсации. Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда. Охрана труда. Трудовые споры. Трипартизм. Конвенции МОТ, действующие в РФ. Международно-правовое регулирование трудовых отношений. Социальное партнерство, социальный контроль, социальная защита в трудовой сфере. Социальные нормативы и стандарты. Взаимоотношения профсоюзов и работодателей.

**4. Аннотация разработана на основании:**

1. ФГОС ВПО по направлению 080100 магистерская программа «Экономика»
2. ООП ВПО по направлению подготовки 080100.68 «Экономика» профиль «Экономика труда»
3. Аннотация к РПД утверждена на заседании кафедры (протокол №5 от 11 января 2011г.)

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**Экономика народонаселения и демография**  
(наименование дисциплины)

Составитель :  
Сукнева С.А., д.э.н.  
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

Направление подготовки	«Экономика»
Программа	«Экономика труда»
Квалификация (степень) выпускника	Магистр
Цикл, раздел учебного плана	ДН(М) Ф.13
Семестр(ы) изучения	1
Количество зачетных единиц (кредитов)	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет
Количество часов всего, из них:	144
лекционные	36
практические	36
семинары	
СРС	45
на экзамен/зачет	

### 1. Цели освоения дисциплины

Являются знания о демографических процессах, являющихся основой формирования трудовых ресурсов, обеспечивающие вооружение будущих специалистов в области социально-трудовых отношений знаниями и практическими навыками, необходимыми для решения профессиональных проблем на общероссийском и региональном уровне, о роли населения в экономическом развитии; о закономерностях воспроизводства народонаселения; о задачах и принципах моделирования демографического развития и прогнозирования численности и структуры населения; об основах демографической политики, механизмах и методах управления демографическими процессами; о роли трудовых ресурсов в экономическом развитии.

### 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### 1. знать:

- знать прогнозирование, планирование и управление трудовыми ресурсами;
- фундаментальные понятия, законы и модели движения населения и трудовых ресурсов;
- систему показателей и методики их расчетов;
- определяющие факторы и источники формирования населения и трудовых ресурсов региона, общества;
- многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе;

#### 2. уметь:

- выявить сущность и экономические закономерности формирования, распределения и использования трудовых ресурсов;
- определить источники пополнения народного хозяйства в целом и отдельных его элементов трудовыми ресурсами;

- владеть понятийным аппаратом, системой демографических показателей и показателей использования трудовых ресурсов;
- уметь анализировать и самостоятельно сделать обобщающие выводы по конкретной социально-демографической ситуации;
- уметь применять полученные знания в будущей профессиональной деятельности.
- уметь пользоваться статистической и методической базой, находить и использовать статистическую информацию;

### **3. владеть:**

- владеть методами улучшения использования трудового потенциала и трудовых ресурсов, прогнозирования, планирования и управления трудовыми ресурсами.
- систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать, рецензировать тексты.
- навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;

### **3. Краткое содержание дисциплины**

Количественные и качественные характеристики населения и трудовых ресурсов. Воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Миграция как процесс территориального перераспределения населения и трудовых ресурсов. Движение трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества и проблемы его развития. Структура занятости трудовых ресурсов. Планирование трудовых ресурсов. Особенности воспроизводства населения и их влияние на формирование трудовых ресурсов. Рождаемость. Смертность. Миграция. Показатели численности и структура населения и трудовых ресурсов. Возрастная структура трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов по полу. Структура трудовых ресурсов по уровню образования и профессиональной подготовки.

### **4. Аннотация разработана на основании:**

1. ФГОС ВПО по направлению 080100 магистерская программа «Экономика»
2. ООП ВПО по направлению подготовки 080100.68 «Экономика» профиль «Экономика труда»
3. Аннотация к РПД утверждена на заседании кафедры (протокол №5 от 11 января 2011г.)

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**Управление человеческими ресурсами**  
(наименование дисциплины)

Составитель :  
Писарева Л.Ю., д.э.н, профессор  
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

Направление подготовки	«Экономика»
Программа подготовки	«Экономика труда»
Квалификация (степень) выпускника	Магистр
Цикл, раздел учебного плана	ДН(М) Ф.13
Семестр(ы) изучения	1
Количество зачетных единиц (кредитов)	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет
Количество часов всего, из них:	144
лекционные	36
практические	36
семинары	
СРС	45
на экзамен/зачет	

**1. Цели освоения дисциплины**

программа курса направлена на развитие управленческих знаний и навыков, полученных в ходе изучения курса «основы менеджмента». Главной частью курса является проведение анализа рабочего места, на основе которого студентами разрабатывается должностная инструкция как базовый документ при формировании системы подбора кадров, компенсации труда, оценки результатов труда работников.

**2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**1. Знать:**

- знать современные теории и основные принципы управления персоналом;
- знать специфику человеческого ресурса предприятия;
  - знать прогнозирование, планирование и управление трудовыми ресурсами, мотивацию персонала к деятельности, приемы и методы прикладной социологии;

**2. Уметь:**

- уметь использовать методы планирования потребности в кадрах, методы подбора кадров, методы оценки и развития кадров, формировать штатное расписание (должностные инструкции и уровень оплаты труда и дополнительных выплат и льгот);
- уметь разрабатывать основные положения кадровой политики предприятия.
- уметь анализировать социальные процессы, социальные отношения в трудовом коллективе;
- уметь сформулировать собственную позицию на основе обработки имеющейся информации о кадровом потенциале предприятия, организации.
- уметь разрабатывать систему управления персоналом в фирме: проводить оценку и аттестацию персонала, увязывать ее результаты с оплатой труда, определять потребности предприятия в квалифицированных кадрах и специалистах, источники их пополнения, формы повышения квалификации работников.



### **3. владеть:**

- методологией УП организации: концепцией УП,
- принципами и методами построения системы УП
- системой УП организации:
- организационным проектированием системы УП,
- кадровым обеспечением системы УП,
- информационным и техническим обеспечением системы УП, нормативно-методическим и правовым обеспечением системы УП.

## **2. Краткое содержание дисциплины**

Управление персоналом: цели, задачи, принципы, функции, методы, эволюция подходов, место и роль в управлении трудом. Кадровая политика и стратегия. Маркетинг персонала. Анализ и проектирование работ. Планирование, набор и отбор, ориентация и адаптация, профессионализм и компетентность, развитие, обучение, переподготовка и переобучение, тренинг, управление карьерой, высвобождение, оценка деятельности, сопротивление персонала стратегии изменений. Оценка потенциала работников и организации. Стимулирование трудовой деятельности. Вознаграждение персонала. Оплата труда: организация; формы и системы; дополнительные льготы и компенсации; надбавки, премиальные системы. Организация работы с персоналом: служба персонала, кадровые технологии, принятие кадровых решений. Расчет эффективности; международный опыт.

### **4. Аннотация разработана на основании:**

1. ФГОС ВПО по направлению 080100 магистерская программа «Экономика»
2. ООП ВПО по направлению подготовки 080100.68 «Экономика» профиль «Экономика труда»
3. Аннотация к РПД утверждена на заседании кафедры (протокол №5 от 11 января 2011г.)

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**Экономика труда**  
(наименование дисциплины)

Составитель :  
Корнилов Д.Д., д.э.н, профессор  
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

Направление подготовки	«Экономика»
Программа подготовки	«Экономика труда»
Квалификация (степень) выпускника	Магистр
Цикл, раздел учебного плана	ДН(М) Ф.13
Семестр(ы) изучения	1
Количество зачетных единиц (кредитов)	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	зачет
Количество часов всего, из них:	144
лекционные	36
практические	36
семинары	
СРС	45
на экзамен/зачет	

### 1. Цели освоения дисциплины

дать целостное представление о теоретических, концептуальных основах экономики труда, факторах, определяющих спрос и предложение рабочей силы, цену рабочей силы, инвестиции в человеческий капитал, соотношение безработицы и инфляции и т.д. на макро- и микроуровнях. Ознакомить будущего специалиста с базовыми навыками практической работы с нормативно-правовыми материалами в сфере труда.

### 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### 1. знать:

- тенденции развития российской и мировой экономик;
- методы и приемы анализа экономических показателей по труду и заработной плате, выявлению резервов повышения производительности труда и оценки социально-экономической эффективности его организации.
- закономерности формирования трудовых отношений;
- принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений;

#### 2. уметь:

- разрабатывать и обосновывать варианты эффективных экономических решений;
- принимать профессиональные решения с учетом экономических, экологических последствий, требований этики и права; формировать кадровую политику предприятия, управлять ее функционированием;
- разрабатывать, совместно с профсоюзной организацией, проекты коллективного договора на предприятиях (в организациях) и контролировать выполнение принятых обязательств;
- проводить исследование эффективности применяемых тарифных условий, форм и систем заработной платы, разрабатывать и осуществлять мероприятия по их совершенствованию, составлять проекты положений о стимулировании труда, определять и обосновывать размеры премий; доплат и надбавок к основной заработной плате.

### **3. владеть:**

- навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;
- методами оценки состояний технико-технологических, организационных и социально-экономических факторов повышения производительности труда, улучшения использования трудового потенциала и трудовых ресурсов;
- методами нормирования труда, принципами и правилами организации труда, режимов труда и отдыха.

### **3. Краткое содержание дисциплины**

Предмет экономики труда. Место экономики труда в ряду дисциплин о труде. Труд как социально-экономическая категория. Труд как вид деятельности. Трудовой потенциал общества, организации. Социально трудовые отношения. Качество трудовой жизни. Экономическая сущность организации труда. Анализ и планирование трудовых показателей. Оценка эффективности и производительности труда. Социологическое знание как основа социологии труда. Труд и личность. Трудовая организация как вид социальной общности. Трудовая мобильность. . Социологическое исследование процессов труда.

### **4. Аннотация разработана на основании:**

1. ФГОС ВПО по направлению 080100 магистерская программа «Экономика»
2. ООП ВПО по направлению подготовки 080100.68 «Экономика» профиль «Экономика труда »
3. Аннотация к РПД утверждена на заседании кафедры (протокол №5 от 11 января 2011г.)