

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и управления на предприятии  
Кафедра экономики труда и управления персоналом

**АННОТАЦИЯ**

по дисциплине **«Организация научно-  
исследовательской и педагогической деятельности в  
области управления персоналом»**

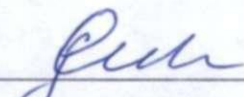
направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Программа магистратуры «Управление кадровым потенциалом:  
стратегии и инновации»

Соответствует РПД



УМУ СГЭУ

Зав. кафедрой

  
Симонова М.В./

## **1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель дисциплины:** углубить, расширить и усовершенствовать базовые профессиональные знания и умения обучающихся (магистров) в области методологии, теории, технологии, методики научно- исследовательской деятельности, а также овладеть педагогическим знанием как универсальным во взаимосвязи педагогической теории и педагогического способа воздействия, ознакомиться с методологическими основами образования, воспитания и развития, понять смысл назначения педагогической деятельности.

### **Задачи дисциплины:**

- усвоение основных понятий, подходов, организационных форм, методов, методик, инструментов, этапов проведения исследования и организации педагогической деятельности в области управления персоналом;
- овладение методологией, методикой и техникой проведения научного исследования анализа, формами организации учебно-педагогической деятельности в практике управления персоналом;
- приобретение навыков разработки научно-исследовательских и обучающих программ, учебно-методических материалов, инструментов проведения исследования в области управления персоналом.
- актуализировать и углубить знания обучающихся по теоретико-методологическим и технологическим аспектам научно- исследовательской деятельности;
- формирование умения системного подхода при освоении и применении современных методов научного исследования, анализе научной информации;
- формирование мотивационных установок к самоуправлению научно-исследовательской деятельностью, совершенствованию и развитию собственного общеинтеллектуального, общекультурного, научного потенциалов.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП:**

Б1.Б.5 -«Организация научно- исследовательской и педагогической деятельности в управлении персоналом» относится к дисциплинам базового цикла для слушателей, обучающихся по направлению подготовки - «Управление персоналом», программа магистратуры – «Управление кадровым потенциалом: стратегии и инновации». Опирается на дисциплины «Формирование кадрового потенциала», «Современные проблемы менеджмента».

## **3. Требования к результатам освоения дисциплины:**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК 1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

ОК 3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

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

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

ОПК 11- умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

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

ПК 11 - умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

ПК 12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК 16 - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;

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

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

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

ПК 29 - владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом;

ПК 30 - владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;

ПК 35- владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической,

социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами;

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

**Знать:**

- методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом;
- методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и его вклада в достижение целей организации;
- бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;
- современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;
- функционально-стоимостный анализ.

**Уметь:**

- использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;
- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;
- применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;
- применять бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;
- разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- 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.

### **Владеть:**

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

- современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;

- навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации;

### **4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

<b>Виды учебной работы</b>	<b>Всего часов/зачетных единиц</b>	<b>Семестры</b>
Аудиторные занятия	24/0,4	2
В том числе		
Лекции	4/0,1	2
Практические занятия	20/0,4	2
Лабораторные работы		
Самостоятельная работа (всего)	79/2	2
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	5/0,1	2
Общая трудоемкость	108	2
Зачетные единицы	3	

