

Некоммерческое партнерство  
«ИНСТИТУТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
(НП «ИНО»)

**УТВЕРЖДЕНА**  
Решением Ученого совета  
Протокол № 12/03  
от 31/08/2015 г



**ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ПО НАПРАВЛЕНИЮ**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

2015 г.

## **1. Общая характеристика дополнительной профессиональной образовательной программы по направлению «Управление персоналом»**

1.1. Дополнительная профессиональная образовательная программа по направлению «Управление персоналом» реализуется в соответствии с настоящей программой

1.2. Назначением данной дополнительной профессиональной образовательной программы является профессиональная переподготовка специалистов, расширяющая спектр их профессиональной деятельности.

1.3. Программа рассчитана на профессиональную переподготовку руководителей и специалистов предприятий, имеющих высшее профессиональное образование по направлениям и специальностям экономики и управления. Предусматривается возможность повышение квалификации и для лиц, обучающихся в вузах по соответствующим направлениям и специальностям.

1.4. Нормативная трудоемкость дополнительной профессиональной образовательной программы - 500 часов. Обучение по данной программе осуществляется по заочной форме.

1.5. Целью данной программы является подготовка руководителей и специалистов предприятий к обеспечению правовой и финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

1.6. Сферами профессиональной деятельности по правовому обеспечению финансово-хозяйственной деятельности предприятий являются организации и предприятия любых форм собственности.

## **2. Требования к уровню подготовки лиц, необходимому для освоения дополнительной профессиональной образовательной программы "Управление персоналом"**

2.1. К освоению программы допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование по направлениям и специальностям права, экономики и управления, подтвержденное документом государственного образца, и опыт работы не менее одного года.

2.2. В случаях, когда количество лиц, желающих повысить квалификацию, превышает количество мест, обеспечиваемых образовательным учреждением и необходимыми условиями для реализации программы, возможно объявление конкурсного отбора. Условия конкурсного отбора определяются образовательным учреждением в соответствии с решением Ученого совета.

## **3. Обязательный минимум содержания дополнительной профессиональной образовательной программы «Управление персоналом»**

3.1. Дополнительная профессиональная образовательная программа для получения дополнительной квалификации включает настоящие требования, примерный учебный план, примерные программы по учебным дисциплинам.

3.2. В дополнительной профессиональной образовательной программе для получения дополнительной квалификации предусматриваются следующие компоненты:

<b>Индекс</b>	<b>Наименование дисциплин и их основные разделы</b>	<b>Часы</b>
1	<b>Микроэкономика</b> . Закон предложения, закон спроса, равновесие, рынок, равновесная цена; излишки потребителя и производителя, теории поведения потребителя и производителя (предприятия); монополия, естественная монополия, ценовая дискриминация; олигополия, монополистическая конкуренция,	18

	<p>барьеры входа и выхода (в отрасли); сравнительное преимущество; производственная функция, факторы производства, рабочая сила, физический капитал; инфляция и безработица; рынки факторов производства, рента, заработная плата; бюджетное ограничение, кривые безразличия, эффект дохода и эффект замещения.</p> <p>Понятие предприятия, классификация внешняя и внутренняя среда, диверсификация, концентрация и централизация производства; открытие и закрытие предприятий, санация и банкротство; валовые выручка и издержки; прибыль бухгалтерская и экономическая, чистый денежный поток, приведенная (дисконтированная) стоимость, внутренняя норма доходности; переменные и постоянные издержки; общие, средние и предельные величины выручки и издержек, эффективности; отдача от масштаба производства (снижающаяся, повышающаяся, неизменная); неопределенность: технологическая, внутренней и внешней среды, риски, страхование, экономическая безопасность.</p>	
2	<p><b>Макроэкономика.</b></p> <p>Общественное воспроизводство, резидентные и нерезидентные институциональные единицы; макроэкономические показатели: валовой внутренний продукт (производство, распределение и потребление), личный располагаемый доход, конечное потребление, модели потребления, сбережения, инвестиции (валовые и чистые); национальное богатство, отраслевая и секторальная структуры национальной экономики, межотраслевой баланс; теневая экономика; равновесие совокупного спроса и совокупного предложения (модель AD-AS), мультипликатор автономных расходов; адаптивные и рациональные ожидания, гистерезис; денежное обращение (М.Фридман), сеньораж, количественная теория денег, классическая дихотомия; государственный бюджет, его дефицит и профицит, пропорциональный налог, прямые и косвенные налоги, чистые налоги; закрытая и открытая экономика, фиксированный и плавающий курсы валюты, паритет покупательной способности; макроэкономическое равновесие и реальная процентная ставка (модель IS-LM); сравнительный анализ эффективности инструментов макроэкономической политики государства; стабилизационная политика; технологические уклады и "длинные волны"; теории экономического роста и экономического цикла; "золотое правило накопления".</p>	18
3	<p><b>Основы менеджмента</b></p> <p>Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Управление социально-экономическими системами (организациями). Методологические основы менеджмента; инфраструктура менеджмента; социофакторы и этика менеджмента; интеграционные процессы в менеджменте; моделирование ситуаций и разработка решений; природа и состав функций менеджмента; стратегические и тактические планы в системе менеджмента; организационные отношения в системе менеджмента; формы организации системы менеджмента; мотивация деятельности в менеджменте; регулирование и контроль в системе менеджмента; динамика групп и лидерство в системе менеджмента; управление человеком и управление группой; руководство: власть и партнерство; стиль менеджмента и имидж (образ) менеджера; конфликтность в менеджменте; факторы эффективности менеджмента</p>	18
4	<p><b>Статистика</b></p> <p>Статистика и ее информационная база; задачи статистики в государственном и муниципальном управлении; организация статистики в РФ; статистическое наблюдение и группировка; статистическая совокупность и ее характеристика; относительные и средние величины; статистические распределения и их основные характеристики; выборочный метод в изучении социально-экономических явлений и процессов; методы изучения корреляционной связи; ряды динамики и их анализ; прогнозирование на основе рядов динамики и регрессионных моделей; индексы и индексный метод в</p>	18

	исследовании социально-экономических явлений и процессов.	
5	<p><b>Экономика организации ( предприятия )</b></p> <p>Общая характеристика предприятия. Предприятие как хозяйствующий субъект и отчетная единица. Единый государственный регистр предприятий и организаций. Основы управления предприятием. Краткая характеристика условий и результатов деятельности предприятия.</p> <p>Производство и реализация продукции. Основные показатели производственной деятельности. Методы учета производства и реализации продукции. Система стоимостных показателей продукции. Анализ динамики производства и реализации продукции. Качество продукции и качество работы.</p> <p>Персонал предприятия и использование рабочего времени. Производительность и оплата труда. Основные фонды и производственные мощности. Оборотные средства и предметы труда Издержки производства и обращения. Финансовые результаты и оценка финансового состояния. Система показателей финансовых результатов и финансового состояния. Анализ влияния факторов на финансовые результаты и финансовое состояние. Статистический анализ сводной финансовой отчетности на предприятиях с распределенной структурой.</p>	18
6	<p><b>Организационное поведение</b></p> <p>Теории поведения человека в организации; личность и организация; коммуникативное поведение в организации; мотивация и результативность организации; формирование группового поведения в организации; анализ и конструирование организации; управление поведением организации; лидерство в организации; персональное развитие в организации; управление нововведениями в организации; поведенческий маркетинг.</p>	18
7	<p><b>Психология деловых отношений</b></p> <p>Психология: предмет, объект и методы психологии. Место психологии в системе наук. История развития психологического знания и основные направления в психологии. Индивид, личность, субъект, индивидуальность. Психика и организм. Психика, поведение и деятельность. Основные функции психики. Развитие психики в процессе онтогенеза и филогенеза. Мозг и психика. Структура психики. Соотношение сознания и бессознательного. Основные психические процессы. Структура сознания. Познавательные процессы. Ощущение. Восприятие. Представление. Воображение. Мышление и интеллект. Творчество. Внимание. Мнемические процессы. Эмоции и чувства. Психическая регуляция поведения и деятельности. Общение и речь. Психология личности. Межличностные отношения. Психология малых групп. Межгрупповые отношения и взаимодействия. Средства общения: вербальная и невербальная коммуникация. Психологические способы воздействия в процессе делового общения. Ошибки, снижающие эффективность делового общения и пути их преодоления</p>	18
8	<p><b>Трудовое право</b></p> <p>Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права; метод и система трудового права; основные принципы трудового права; источники трудового права; субъекты трудового права; понятие трудового правоотношения; трудовой коллектив; права и роль профсоюзов; понятие коллективного договора и его роль; правовое регулирование трудоустройства; понятие трудового договора; виды трудовых договоров; контракт, рабочее время и время отдыха; методы правового регулирования заработной платы; тарифная система оплаты рабочих и служащих; система заработной платы; правила внутреннего распорядка; трудовая дисциплина; материальная ответственность сторон трудового правоотношения; охрана труда; индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде</p>	18
9	<p><b>Социология и психология управления</b></p> <p>Управление как общественное явление; объект и предмет социологии и</p>	18

	<p>психологии управления; современные тенденции и принципы управления социальным и организациями; аппарат управления как социальная группа; структура и потенциал социальной организации личность; личность и малые группы в организации; отношения в социальной организации – предмет труда руководителя; социально-управленческая ситуация: понятие, методы анализа и регулирования; организационная культура как социально-психологическая проблема; социальные роли руководителя организации; проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении; мотивация поведения личности в организации; психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей; социальные и психологические основы принятия управленческих решений; социальная ответственность менеджера.</p>	
10	<p><b>История трудовых отношений</b>          Методология изучения истории трудовых отношений. История изучения трудовых отношений. Труд и время в истории. Мотивация труда в исторической перспективе. Гендерные аспекты разделения труда.          Крестьянская трудовая среда в средневековье и новое время. Специфика крестьянской трудовой организации. Факторы формирования национальных особенностей крестьянской трудовой культуры в России. Трудовая этика русского крестьянина. Крестьянская поземельная община.          Крепостной труд в истории России. Холопство в средневековой Руси. Формирование и развитие режима крепостного права. Барщинная и усадебная трудовая организация.          Русская мануфактура XVII↑XVIII вв. Возникновение и развитие системы наемного труда. Роль государства в обеспечении мануфактуры трудовыми ресурсами. Наемный и принудительный труд.          Трудовые отношения в промышленности в условиях индустриальной модернизации (середина XIX ↓ начало XX в.). Фабрично-заводское законодательство в 1835↓1917 гг. Социальное страхование на рубеже XIX↓XX вв. Условия труда в промышленности. Трудовая этика рабочих. Социальные конфликты в промышленности. Советская политика в области трудовых отношений в 1917↑1930-е гг. Трансформация трудовых отношений в условиях революции и гражданской войны. Трудовой энтузиазм в годы первых пятилеток (ударничество, стахановское движение и пр.). Использование принудительного труда в советской экономике в 30-е гг.          Трудовые отношения в годы Великой Отечественной войны (1941↑1945 гг.). Изменения в трудовой политике государства накануне войны. Обеспечение экономики трудовыми ресурсами в условиях войны.          Трудовые отношения в СССР и России во второй половине XX в.: традиции и новации. Раскрестьянивание деревни.          Влияние урбанизации на трудовые отношения. Эволюция отношения к труду. Государственная трудовая политика. Результаты советской модернизации в сфере трудовых отношениях. Российский рынок труда в период системной трансформации</p>	18
11	<p><b>Управление персоналом.</b>          Персонал предприятия как объект управления; место и роль управления персоналом в системе управления предприятием; принципы управления персоналом; функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом; кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом; анализ кадрового потенциала; перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры; подбор персонала и профориентация; подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала; мотивация поведения в процессе трудовой деятельности; профессиональная и организационная адаптация персонала; конфликты в коллективе; оценка эффективности управления персоналом</p>	18
12	<p><b>Экономика труда</b>          Предмет теории труда и человеческого капитала. Понятия челове-</p>	18

	<p>ского развития, человеческого капитала, человеческого потенциала. Демократия и человеческое развитие. Человеческий капитал индивида, фирмы, страны. Характеристики рынка труда. Занятость и безработица. Сравнение рынков труда в ряде стран (США, страны Западной Европы, развивающиеся страны, Россия, страны Восточной Европы). Биологические основы человеческого развития. Базовая демографическая модель, примеры ее использования. Человеческий капитал и заработок индивида. Функция заработка. Базовая модель предложения труда и ее модификации. Мониторинговые базы данных по домохозяйствам (типа РМЭЗ) и методы их эконометрического анализа. Глобальное реструктурирование и труд. Влияние международной торговли на рынки труда. Эффекты МНК, порождающие занятость. Трудовые отношения. Системы социальной защиты, здравоохранения, образования в переходном экономике, их эффективность. Образование и бедность.</p> <p>Рынок труда. Взаимосвязь состояния рынка труда и бедности. Различия между рынками труда в крупных агломерациях и мелких городах (селах). Оценка степени жесткости рынка труда. Стратегии поиска работы. Роль минимальной заработной платы. Стратегии поиска работы безработными. Субсидирование занятости. Активные политики занятости. Оценка роли государственной службы занятости на рынке труда. Методология выработки эффективной политики на рынке труда. Институты рынка труда. Дуальный рынок труда. Политическая экономика защиты занятости.</p>	
13	<p><b>Конфликтология</b></p> <p>Роль конфликта в системе социальных процессов. Становление теории конфликта. Причины социальных конфликтов, их типологии и функции. Анализ роли и значения участников конфликта. Динамика развития конфликта. Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов. Внеюрисдикционные методы разрешения конфликтов. Юридические способы разрешения конфликтов. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов</p>	18
14	<p><b>Мотивация трудовой деятельности</b></p> <p>Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Теоретические основы трудовой мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Оплата труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Учет трудового вклада.</p>	
15	<p><b>Документационное обеспечение управления</b></p> <p>.Предмет, задачи, структура дисциплины. ДОУ как деятельность, охватывающая документирование и организацию работы с документами. Значение ДОУ. Основные исторические этапы развития делопроизводства в России. Документ и его функции. Информационная функция как функция запечатления и хранения информации. Способы документирования. Основные понятия. Значение документов для принятия управленческих решений. Документы по общим и административным вопросам. Подразделение документов по функциям управления. Организационно-распорядительные, справочно-информационные и справочно-аналитические документы. Унификация и стандартизация управленческих документов. Основные правила оформления управленческих документов. Особенности составления и оформления организационно-распорядительных документов. Особенности составления и оформления справочно-информационных и справочно-аналитических документов. Служебная корреспонденция. Документы по личному составу и ведение кадровой документации. Требования к тексту документа. Язык и стиль служебного документа. Ведение делопроизводства по письменным и устным обращениям граждан. Организация работы с документами. Систематизация документов и их хранение. Организация делопроизводства в учреждении. Использование современных компьютерных технологий в до-</p>	18

	кументообороте учреждений, предприятий, организаций	
16	<p><b>Управление трудовыми ресурсами</b></p> <p>Трудовые ресурсы: формирование и использование. Понятие рынка труда: сущность, виды и модели. Понятие рынка труда. Особенности рынка труда. Элементы рынка труда.</p> <p>Структуризация и сегментация рынков труда. Виды рынков труда. Особенности функционирования рынка труда. Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал. Образовательный фактор рынка труда. Дискриминация на рынке труда. Асимметрия информации на рынке труда. Занятость населения и ее регулирование. Занятость населения – понятие, формы, виды. Политика занятости. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.</p> <p>Безработица. Понятие, причины возникновения безработицы. Характеристика основных типов безработицы. Методы, оценки и показатели безработицы. Миграция трудовых ресурсов.</p> <p>Сущность, причины, виды миграции. Мобильность населения. Особенности современной международной миграции. Миграционные процессы. Последствия международной миграции рабочей силы. Миграционная политика, управление миграционными процессами.</p>	18
17	<p><b>Социальный менеджмент</b></p> <p>Управление социальными процессами. Социальные процессы, их сущность и особенности. Многообразие социальных процессов. Социальные процессы и социум. Закономерности развития социальных процессов. Социальная система. Организационные структуры социального менеджмента. Механизм функционирования структур социального менеджмента. Объекты и методы социального управления. Системный подход к управлению социальными процессами. Понятия структуры и функции, принятое в социологии. Системный анализ, типичные задачи. Обоснование решений по сложным проблемам социального характера. Управление процессами занятости. Государственная политика занятости, программы содействия на макроуровне, региональном и местном уровне. Методы разработки программ и политики занятости. Миграционное движение в России. Миграция: типы, виды, формы, причины, стадии. Миграция международная и внутренняя, их виды. Общественно-организационная и неорганизованная миграция. Социальная защита от безработицы. Рынок труда и безработица. Понятие безработицы. Причины возникновения безработицы в РФ. Виды безработицы по времени, причинам, социально-демографическим группам населения. Количественная характеристика безработицы. Доходы населения. Виды доходов, их денежная и натуральная форма. Две группы расходов населения: на потребление и не связанные с потреблением (налоги, платежи, прирост сбережений). Управление процессами формирования доходов и потребительским спросом. "Законы Энгеля". Социальный мониторинг. Сущность и принципы социального мониторинга. Объекты социального менеджмента: группа потребителей и группа прямых и косвенных производителей. Задачи, сущность и принципы социального мониторинга. Статистическое изучение социальных процессов. Социальная статистика: задачи, объекты, категории. Социально - статистические исследования: этапы подготовки, описание объекта, цели. Исследовательские гипотезы, Изучение общественного мнения.</p>	18
18	<p><b>Делопроизводство в кадровой службе</b></p> <p>Документ и системы документации; состав и содержание кадровой документации, основные документы, регламентирующие управление персоналом (правила внутреннего распорядка, штатное расписание, должностные инструкции, трудовые договоры (контракты) и др.); правила оформления документов (состав реквизитов, требования к их оформлению, требования к бланкам документов и их оформлению); порядок заполнения типовых форм; порядок оформления документов при приеме на работу; порядок учета кадров; порядок оформления документов при переводе; расторжение</p>	18

	трудового договора (контракта); порядок подготовки приказов по личному составу; ведение трудовой книжки; ведение личных дел; современные способы и техника создания документов; организация документооборота; систематизация документов, номенклатура для их формирования и хранения.	
19	<b>Этика деловых отношений</b> Общие закономерности межличностных отношений; этика приветствий и представлений; внешний облик делового человека; основы риторики; правила подготовки и проведения деловой беседы; этические нормы телефонного разговора; правила конструктивной критики и принципы восприятия критики; этика взаимоотношений с “трудным” руководителем; правила подготовки и проведения служебных совещаний; проведение переговоров с деловыми партнерами.	18
20	<b>Информационные технологии в экономике и управлении.</b> Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности; информационные технологии документационного обеспечения управленческой деятельности; инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности; основы построения инструментальных средств информационных технологий; компьютерные технологии подготовки текстовых документов, обработки экономической информации на основе табличных процессоров, использования систем управления базами данных (СУБД), интегрированных программных пакетов; распределенной обработки информации; организация компьютерных информационных систем; компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений.	18
21	<b>Деловое общение</b> Предмет дисциплины, ее прикладной характер. Соотношение и взаимосвязь дисциплины «Деловые коммуникации» и фундаментальных направлений современной психологии: общей психологии, социальной психологии, психологии личности. «Деловые коммуникации» и специальные психологические теории: экономическая, правовая, психология управления, организационная, профессиональная психология, психодиагностика. «Деловые коммуникации» и этика. Особенности делового общения. Теоретические основы дисциплины «Деловые коммуникации». Личность в деловом общении. Психическая структура личности и деловое общение. Понятие психической структуры личности как целостного комплекса устойчивых признаков и свойств. Психологические типы личности. Деловое общение: формы, структура, этапы. Понятие «деловое общение» и его формы: деловая беседа, деловое совещание, деловые переговоры. Структура делового общения как единство перцептивной, коммуникативной и интерактивной сторон. Деловое общение в рабочей группе. Понятие «рабочая группа» (коллектив), ее разновидности. Социально-психологические характеристики рабочей группы, их зависимость от структуры коллектива и стиля управления. Формальная и неформальная структура группы. Социометрия как способ измерения неформальной структуры. Личность в группе. Деловые переговоры. Особенности деловых переговоров и их характер. Основные стадии деловых переговоров: подготовка к переговорам, процесс ведения переговоров, анализ результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей. Планирование деловых переговоров. Конфликты в деловом общении, их психодиагностика. Понятие «конфликт». Структура конфликта: объект, цели, мотивы, участники. Стадии становления и протекания конфликтов. Типология конфликтов в деловом общении: по источнику, мотивации, социальной формализации, форме выражения, социально-психологическому эффекту. Моделирование разрешения конфликтов в деловом общении. Этика и этикет делового общения. Понятия «этика», «мораль», «этикет» в деловом общении. Влияние рыночных отношений на этику делового общения. Этика отечественного предпринимательства. Противоречие между этикой и бизнесом.	18



	Этикет и его виды. Формирование российской традиции этикета. на деловом приеме, Правила общения по телефону. Имидж и технология его формирования в деловом этикете	
22	<p><b>Государственная служба и кадровая политика</b></p> <p>Государственная служба как профессия. Профессия, профессионализм, профессиональная пригодность. Государственное управление как понятие. Государственный менеджмент (public management). Основные понятия и термины: профессия и профессионал, государственное управление, государственная служба, корпоративная культура, этика. Государственная служба - понятие, цели и задачи. . Основные принципы и функции государственной службы. Основные понятия и термины: системы государственного управления, принципы, функции государственной службы. Государственная служба и теория бюрократии. Основные концепции бюрократии. Основные понятия и термины: бюрократия, модель, российская специфика, эффективность управление. Государственный служащий и кадровая политика. Мотивация и ответственность государственного служащего. Содержание, цели и задачи кадрового планирования</p> <p>Оценка качеств и планирование рабочего времени менеджера. Типология управленческих решений; условия и факторы планирования рабочего времени; модели, методология и . организация процесса планирования рабочего времени руководителя. Перспективы развития государственной службы России. Предпосылки, условия и тенденции современного развития государственного управления..</p>	18
23	<p><b>Основы безопасности труда</b></p> <p>Безопасность организации; угроза безопасности объекта; направления безопасности; принципы построения систем безопасности организации; охрана труда; факторы, определяющие безопасные условия труда; законодательная база безопасных условий труда; несчастный случай; травматизм и профессиональная заболеваемость; управление безопасностью труда (организационное, методическое, информационное); службы охраны труда, уполномоченные и представители по охране труда; аттестация рабочих мест и сертификация предприятий; показатели травматизма; затраты на охрану труда и технику безопасности; условия труда, элементы и факторы; опасные и вредные производственные факторы; степень тяжести труда; утомление; фазы работоспособности; режимы труда и отдыха; дисциплины труда; управление дисциплиной труда.</p>	18
24	<p><b>Экономика и управление социальной сферой</b></p> <p>Социальная среда организации как объект управления персоналом; формирование основ научного управления социальным развитием; отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем; современные тенденции социального развития и гуманизации труда; влияние на организацию социальной политики государства; факторы внутренней и внешней социальной среды организации; создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников, повышение качества их трудовой жизни; задачи и функции социальной службы организации.</p>	18
25	<p><b>Управление деловой карьерой</b></p> <p>. Понятие карьеры. Узкое и широкое толкование. Понятие карьерного процесса в сфере управления. Понятие карьерного процесса на государственной и муниципальной службе. Современные социально-экономические условия как комплекс факторов управления карьеры. Понятие человеческого капитала. Формирование человеческого капитала как необходимое условие карьерного роста. Человеческий капитал и развитие организации. Понятие профессионализма в сфере управления и управленческой карьеры. Тема 2. Механизмы карьерного процесса. Карьера как процесс. Этапы карьерного роста. Этапы карьеры и этапы жизни. Этапы накопление человеческого капитала. Этапы профессионального роста. Этапы карьеры в сфере управления. Виды карьеры. Типы карьеры государственного и муниципального служащего. Ресурсы карьеры. Карьера как процесс самореализации служащего. Карьерное пространство и его роль в должностном и профессиональном росте. Карьерная среда и ее влияние на карьерный рост специалиста. Стратегия управления карьерой. Сущность и основные прин-</p>	18

	<p>ципы карьерной стратегии. Перевод внешних карьерных целей во внутренние. Стратегия самоуправления карьерой. Планирование карьерного развития. Реалистичность плана карьеры и возможность его корректировки. Непрерывность планирования карьеры. Реализация карьерного развития. Способы, формы и методы карьерного роста. Тактика управления карьерой как искусство. Проектная деятельность при составлении плана служебной карьеры. Организация собственной проектной и исследовательской деятельности при составлении плана служебной карьеры. Проект как форма организации личностной деятельности. Типы проектов. Технологии планирования профессиональной карьеры с учетом значимых для служащего факторов личной и профессиональной самореализации. Управление карьерой в организации. Основы управления карьерой в организации. Анализ управления карьерой персонала. Планирование карьерного развития персонала. Организация управления карьерой в организации. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры. Контроль и регулирование управления карьерой в организации. Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой.</p>	
26	<p><b>Менеджмент предприятия и организации</b>          Предприятие и организация как объект управления. Цели, стратегия и функции управления предприятием и организацией. Организационные структуры, схемы и механизмы управления предприятием и организацией. Коммуникации на предприятии и организации. Методы управления предприятием и организацией. Концепция управления персоналом на предприятии и организации. Технология управления персоналом на предприятии и организации. Оперативное планирование персонала. Роль и функции маркетинга в современных условиях. Планирование и разработка плана производства и производственной программы. Формирование производственной программы и методы ее оптимизации. Управление производственными запасами. Контроль качества продукции и работы предприятия и организации.</p>	18
27	<p><b>Прикладная социология</b>          Методы конкретных социологических исследований. Объект, предмет и функции социологии. Социология и статистика. Разработка программы социологического исследования          Программа социологического исследования и ее составные части. Измерение социальных переменных. Уровни измерения. Определение измерения. Социальная квалиметрия. Классификация объектов. Формализация и операционализация. Измерение и шкалирование.          Наблюдение как метод социологического исследования. Понятие метода наблюдения в социологическом исследовании. Общая характеристика наблюдения как способа получения первичной социологической информации. Особенности социологического наблюдения. Соотношение метода наблюдения с другими методами социологического исследования. Проблема надежности и достоверности результатов наблюдения. Объект и предмет наблюдения. Виды, условия и единицы наблюдения. Использование технических средств в наблюдении.          Опросы в социологическом исследовании. Место опроса в социологическом исследовании. Общая характеристика опроса как метода получения первичной социологической информации. Изучение документов как метод социологического исследования          Понятие документов в социологии. Документы как важнейший источник социологической информации. Классификация документов. Характеристика основных видов документации в нашей стране. Проблема надежности и достоверности различных видов документов и техника их отбора. Эксперимент в социологии. Общая характеристика эксперимента как метода социологического исследования. Сущность эксперимента и его особенности. Основные черты экспериментального метода в конкретных социологических исследованиях. Соотношение эксперимента с другими методами социологического исследования.          Классификация социологических экспериментов. Виды экспериментов: Изучение общественного мнения и его роль в современных условиях</p>	18

	Социологическое изучение общественного мнения	
<b>ИТОГО</b>		<b>500</b>

#### 4. Условия реализации программы

4.1. Образовательное учреждение должно обеспечить:

4.1.1. Кадровые условия:

Реализация данной программы должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимся научно-методической деятельностью. Преподаватели специальных дисциплин должны иметь, как правило, ученую степень и (или) опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере.

4.1.2. Научно-методические и информационные условия:

Учебно-методическое обеспечение должно содержать учебники и учебно-методические пособия, необходимую информационную базу, в том числе журналы в профессиональной области, научную литературу, указания о наличии информационных баз и доступа к различным сетевым источникам информации, обеспечивающие подготовку высококвалифицированного специалиста.

Реализация дополнительной профессиональной образовательной программы подготовки специалиста должна обеспечиваться доступом каждого обучающегося к библиотечным фондам и базам данных, по содержанию соответствующим полному перечню дисциплин программы; наличием методических пособий по всем дисциплинам.

Методы активизации обучения включают обсуждение, анализ ситуаций, тестирование, деловые игры, групповую работу, установку на постоянное самообразование с использованием раздаточного материала, правовой литературы, периодики, использование информационно-правовых систем.

Практика заключается в разборе практических ситуаций, участие в судебных процессах, работа в юридической консультации.

4.1.3. Материально-техническое обеспечение:

НП «ИНО», должно располагать материально-технической базой, включая современную вычислительную технику, в том числе объединенную в локальную вычислительную сеть, иметь выход в глобальные сети электронной коммуникации (Интернет и другие). Материальная база должна соответствовать действующим санитарно-техническим нормам и обеспечивать проведение всех видов лабораторной, практической, дисциплинарной и междисциплинарной подготовки и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных примерным учебным планом.

4.2. Образовательное учреждение имеет право:

4.2.1. Изменять объем часов, отводимых на освоение учебного материала при сохранении минимального содержания, определяемого данным документом.

4.2.2. Осуществлять преподавание дисциплин в форме авторских лекционных занятий, заданий и семинаров по программам, обеспечивающим реализацию минимума содержания, определяемого данным документом.

4.3. Примерный учебный план:

№ п/п	Наименование дисциплины	Объем работы студента (час.)		
		Общее количес- тво часов для изу- чения дисцип- лины	В том числе	
			Аудиторных	На самостоя- тельную подго- товку
1	2	3	4	5
1	Микроэкономика	18	12	6
2	Макроэкономика	18	12	6
3	Основы менеджмента	18	12	6
4	Статистика	18	12	6
5	Экономика организации ( предприятия	18	12	6
6	Организационное поведение	18	12	6
7	Деловое общение	18	12	6
8	Трудовое право	18	12	6
9	Социология и психология управления	18	12	6
10	История трудовых отношений	18	12	6
11	Управление персоналом	18	12	6
12	Экономика труда	24	18	6
13	Конфлитология	18	12	6
14	Мотивация трудовой деятельности	18	12	6
15	Документационное обеспечение управления	18	12	6
16	Управление трудовыми ресурсами	18	12	6
17	Социальный менеджмент	26	18	8
18	Делопроизводство в кадровой службе	18	12	6
19	Этика деловых отношений	18	12	6
20	Информационные технологии в управлении	18	12	6
21	Деловое общение	18	12	6
22	Государственная служба и кадровая политика	18	12	6
23	Основы безопасности труда	18	12	6
24	Экономика и управление социальной сферой	18	12	6
25	Управление деловой карьерой	18	12	6
26	Менеджмент предприятия и организации	18	12	6
27	Прикладная социология	18	12	6
	<b>ИТОГО</b>	<b>500</b>	<b>336</b>	<b>164</b>

## 5. Требования к уровню подготовки лиц, успешно освоивших программу "

### 5.1. слушатель должен:

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

знать:

– теоретические основы и закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы;

– принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений;

уметь:

– выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;

– систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать, рецензировать тексты;

– использовать основные и специальные методы экономического анализа информации в сфере профессиональной деятельности;

– разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений;

– критически оценивать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение экономических агентов, тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности;

– уметь использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения экономических задач;

владеть:

– специальной экономической терминологией и лексикой специальности как минимум на одном иностранном языке (английском);

навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии

навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.

## **6. Требования к итоговой аттестации**

Итоговые аттестационные испытания предназначены для определения теоретической и практической подготовленности специалиста к выполнению профессиональных задач, установленных настоящей программой.

Итоговая аттестация включает прохождение итогового теста и зачета.

Время, отведенное на прохождение теста и зачета не менее 3 часов.