

# Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

Учебный план 38.04.03.01\_1.plx

Форма обучения **очная**

## Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	Неделя		15 2/6	
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	24	24	24	24
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1.1 Цели: всестороннее глубокое понимание магистрами сущности российского трудового законодательства; формирование представления о специфике социально-трудовых отношений; подготовка к практической деятельности высококвалифицированных специалистов в сфере управления персоналом.

## 2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;**

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### Знать:

экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую сферу организации, органы государственного и муниципального управления, влияющие на стратегию формирования и развития трудовых ресурсов; принципы корпоративной социальной ответственности, сущность кадровой политики организации; основные принципы трудового законодательства и его влияние на управление персоналом и разработку корпоративных стандартов организации (соотнесено с индикатором ОПК-1.1)

#### Уметь:

анализировать и оценивать влияние макроэкономической среды на развитие отдельных организаций, влияние механизмов социальной политики государства на рынок труда и развитие трудовых ресурсов региона; принимать решения и использовать спектр профессиональных знаний в процессе управления персоналом, использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики; оценивать и анализировать передовые практики и результаты научных исследований в различных областях, разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (соотнесено с индикатором ОПК-1.2)

#### Владеть:

навыками решения профессиональных задач, способностью оценивать воздействие внешней среды на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; навыками применения знаний высокого уровня научности в процессе разработки и реализации стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики; навыками применения трудового законодательства РФ в сфере управления персоналом; опытом моделирования корпоративных стандартов и регламентов в области управления персоналом (соотнесено с индикатором ОПК-1.3)