

**Аннотация  
рабочей программы учебной дисциплины  
«Персональный менеджмент»**

## **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1 Целью изучения дисциплины**

Основной целью изучения дисциплины «Персональный менеджмент» является обучение навыкам прогнозирования изменений и изучения динамики уровня самоуправления, самообучения, саморегуляции, управления состояниями, поиска и переработки информации, разработки алгоритмов проектирования внешней среды (выбора моделей жизни, смены обстоятельств, адаптации в новой среде, поведения в экстремальных ситуациях).

### **1.2 Задачи учебной дисциплины:**

1. Ознакомление с наиболее важными вопросами менеджмента;
2. Формирование современного управленческого мышления;
3. Знакомство с современными теориями управления;
4. Выработка навыков научного анализа управленческих проблем;
5. Изучение методов управления организацией и выработка навыков их применения.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП**

### **2.1. Цикл (раздел) ООП:**

Дисциплина «Персональный менеджмент» относится к дисциплинам по выбору математического и естественнонаучного цикла Блока Б1.

### **2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП**

Дисциплина «Персональный менеджмент» позволяет актуализировать и интегрировать знания и практические умения, полученные при изучении курсов «Основы теории управления», «Теория организации», «Организационное поведение», «Основы управления персоналом», «Технологии бизнес коммуникаций» и др.

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Управление персоналом», «Корпоративная культура», «Организационное поведение», «Социальная политика в сфере труда», «Антикризисное управление персоналом» и др.

## **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

<b>Коды компетенций</b>	<b>Планируемые результаты освоения образовательной программы</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</b>
-------------------------	--	---

ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p><b>Знать:</b></p> <p>теоретические основы персонального менеджмента, его место и роль в индивидуальной деятельности и деятельности организации;</p> <p>технологии и инструментарий анализа и диагностики личных и деловых характеристик, профессиональной деятельности</p>
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>проводить диагностику стиля работы (как собственного, так и другого специалиста, подчиненного);</p> <p>разрабатывать концепцию внедрения персонального менеджмента, как в личной работе, так и работе коллектива</p>
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>методикой разработки «карьерных сценариев», развитием личной профессионализации;</p> <p>навыками целеориентированной деятельности на основе приоритетности задач и делегировании</p>
ПК-9	Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	<p><b>Знать:</b></p> <p>методы регуляции и развития собственной профессиональной деятельности и самоуправления</p>
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>определять проблемы в недостаточно эффективной личной работе и работе своих подчиненных, находить пути их разрешения</p>
		<p><b>Владеть:</b></p> <p>методиками саморегуляции, повышения стрессоустойчивости.</p>
ПК-28	Владеть навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	<p><b>Знать:</b> основы систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала</p>
		<p><b>Уметь:</b> применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p>

		<b>Владеть:</b> навыками наставничества и умением развивать персонал
ПК-30	Владеть 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	<b>Знать:</b> особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития
		<b>Уметь:</b> использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности
		<b>Владеть:</b> методами формирования и внедрения диагностической работы в организации

#### 4.Содержание дисциплины:

##### Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства.

###### Лидерство и управление

Концепция персонального менеджмента. Диагностика использования рабочего времени. Постановка целей в профессиональной деятельности и формирование личной трудовой карьеры.

##### Раздел 2. Основы эффективного лидерства в организации организации

Планирование достижения целей и выполнения задач. Установление приоритетов дел. Делегирование дел. Организационные основы результативной деятельности.

#### 5.Образовательные технологии

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, дифференцированный зачет).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

#### Разработчики рабочей программы:

*Петенко А.В., канд.экон.наук., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*