

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Теория организации и организационное проектирование

Целью изучения дисциплины является сформировать у студентов профессиональные компетенции магистра в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Основные разделы: Системные представления об организации; Проектирование организационного поведения; Ограничения системного подхода к исследованию и проектированию организационных отношений.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

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

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

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Технологии самоопределения и саморазвития в условиях неопределённости

Целью изучения дисциплины является: представить для магистрантов традиционные и современные подходы в рассмотрении ситуаций неопределённости в различных областях человеческой деятельности; сформировать готовность к самоопределению и саморазвитию в различных ситуациях, в том числе – ситуациях неопределённости.

Основные разделы: Анализ ситуации. Собственное целеполагание. Анализ и оценка ресурсов.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);

готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Управленческая экономика

Целью изучения дисциплины является: углубленное изучение вопросов, связанных с формированием затрат и их роли в принятии правильных управленческих решений. В курсе изучаются базовые понятия экономики и основные концепции, используемые для принятия решений в организации. Курс знакомит с теоретическими вопросами экономики и их практической реализацией в деятельности руководителя.

Основные разделы: Основные проблемы экономики. Спрос и его анализ для достижения целей фирмы. Затраты фирмы и их использование в управленческих решениях. Типы рынков и формы конкуренции. Экономический рост и его динамика. Экономическая политика государства. Монетарная политика Центрального Банка.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельные организации (ОПК-9).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

Целью изучения дисциплины является приобретение знаний и навыков в области современных тенденций трудового права и их влияния на управление персоналом организации.

Основные разделы: Система нормативно-правового регулирования трудовых отношений в организации. Система право применения в сфере труда. Международное и зарубежное нормативно-правовое регулирование в сфере труда. Государственный контроль в сфере управления персоналом. Современные тенденции трудового права в сфере стимулирования персонала. Современные тенденции трудового права в сфере охраны труда. Современные тенденции трудового права в сфере управления трудовым конфликтом. Современные тенденции трудового права в сфере кадрового обеспечения.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций): Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:
способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Межкультурные деловые коммуникации

Целью изучения дисциплины является получение магистрантами основных представлений о национально-культурных особенностях делового коммуникативного поведения народов современного мира; выработка навыков эффективной коммуникации с ними, а также совершенствование научно-практической подготовки специалистов в области межкультурной деловой коммуникации

Основные разделы: Понятие культуры и его эволюция в научном дискурсе. Основные этапы развития культуры. Культурные особенности и сферы их проявления. Культура и коммуникация: роль коммуникативных процессов в развитии культуры и влияние культуры на коммуникативные процессы. Понятие межкультурной коммуникации (МКК). Основные этапы развития теории МКК. Основные теории МКК и их использование в межкультурном менеджменте. Деловые культуры в международном бизнесе и проблемы межкультурной деловой коммуникации. Межперсональная интеракция в условиях межкультурной деловой коммуникации. Имидж делового человека. Роль языка в межкультурной деловой коммуникации. Лингвистические проблемы деловой межкультурной коммуникации. Культуры мира: основные особенности и отличия в бытовом и деловом поведении. Проблема понимания в межкультурной деловой коммуникации. Как избежать ошибок в межкультурном общении. Особенности межкультурного делового поведения. Стратегии и модели достижения взаимопонимания в международном бизнесе в условиях межкультурной деловой коммуникации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1.)

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Методология научного исследования

Целью изучения дисциплины является: дать обучающимся знания о методологии научного исследования: основные понятия, принципы, методы познания, основы проектирования научного исследования.

Основные разделы: Методология анализа научной деятельности. Научная деятельность. Направления научных исследований. Уровни научного познания. Основные познавательные функции науки. Метод научного познания. Общенаучные методы теоретического и эмпирического познания. Формы развития научного знания. Структура научного знания. Организация проектирования научного исследования.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
общекультурная компетенция: способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Современные проблемы управления персоналом

Целью изучения дисциплины является: сформировать знания в области современных технологий управления персоналом и навыки применения данных технологий при решении актуальных для предприятия кадровых проблем.

Основные разделы: Современные подходы к управлению человеческими ресурсами. Проектирование работ и компетенций в системе УЧР. Процессы управления человеческими ресурсами.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3);

способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

владение 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 (ОПК-8).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Теория и практика кадровой политики государства и организации

Целью изучения дисциплины является формирование системного представления об особенностях кадровой политики, их использовании в государственном и муниципальном управлении для решения профессиональных задач при разработке кадровой политики и инструментов ее реализации на уровне государства, региона и организации, формирование определенных навыков стратегической работы с персоналом.

Основные разделы: Кадровая политика социально-экономических систем. Формирование государственной кадровой политики. Государственная кадровая политика в области человеческих ресурсов. Государственная кадровая политика в органах управления, унитарных и некоммерческих организациях. Государственная кадровая политика в отношении персонала предпринимательских структур. Кадровая политика организации, ее место и роль в политике организации. Формирование кадровой политики организации. Кадровая политика в системе управления человеческими ресурсами организации. Стратегические направления кадровой политики государства и организации. Практика содержания и реализации направлений кадровой политики.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);

способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Целью изучения дисциплины является – формирование у слушателей углубленного понимания взаимосвязи способов, инструментов и процессов принятия решений в сфере управления персоналом и навыков применения этого знания в профессиональной деятельности для обеспечения организации стабильным конкурентным преимуществом.

Основные разделы: в дисциплине рассматриваются основные положения инноватики, основы теории принятия решений, простые методы принятия решений, типология кадровых решений, технологии принятия решений в различных областях управления персоналом, а также правила их разработки и внедрения с учётом стратегии управления персоналом, методы оценки эффективности принятых кадровых решений

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК 5);

владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК 7);

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 (ОПК 10).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Управление организационной культурой

Целью изучения дисциплины: научить слушателей понимать и учитывать в профессиональной деятельности организационную культуру фирмы. Предметом курса является содержание отношений организационной культуры, их развитие и влияние на эффективность деятельности организации.

Основные разделы: Управление организационной культуры.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Развитие систем менеджмента качества

Целью изучения дисциплины является изучение системы понятий и терминологии в области развития систем менеджмента качества (СМК) в современных условиях хозяйствования, формирование системных знаний, умений и навыков в данной области, которые служат базой формирования профессиональных компетенций у магистров в области развития СМК, экономики, менеджмента и прикладной экономики. Основная цель – формирование у слушателей знаний, навыков и умений определения подготовка менеджеров, обладающих способностью самостоятельно разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечивать безопасность для различных категорий персонала, умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом современной организации на основе международных стандартов качества.

Основные разделы: Цели в области качества. Общие положения. Принципы СМК. Стандарты, определяющие требования к документам СМК.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
способность разрабатывать программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);
умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Кадровый консалтинг и аудит

Целью изучения в рамках данной дисциплины определяются функции, место и роль аналитической и оценочной работы в системе управления персоналом; принципы организации данной работы в условиях современного предприятия. Курс обеспечивает комплексное изучение факторов, определяющих уровень и эффективность организации труда и управления персоналом в организации; знакомит с основными направлениями, моделями, приемами и методами аудита персонала и кадрового консалтинга, что позволяет выявлять и оценивать: резервы роста производительности труда, эффективность использования средств на оплату труда и содержание персонала, степень использования трудового потенциала коллектива, соответствие структурного и кадрового потенциала целям и стратегии развития организации, влияние трудовых показателей на конечные результаты деятельности компании.

Основные разделы: Кадровый консалтинг и аудит.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

владение 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 (ОПК- 8);

Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК- 2).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Целью изучения дисциплины является освоить современные подходы к формированию системы стимулирования персонала организации, а также овладеть навыками разработки систем стимулирования трудовой деятельности в организации. Освоение дисциплины предусматривает анализ передового отечественного и зарубежного опыта в области мотивации и стимулирования персонала.

Основные разделы: Обзор теорий мотивации трудовой деятельности: зарубежные модели мотивации. Обзор теорий мотивации трудовой деятельности: современные отечественные подходы. Проектирование работы в организации: от функционального к процессному подходу. Концепция проектирования работы и модели проектирования работы. Мотивация работой. Кадровый аспект проектирования работы

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);

умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Технологии управления развитием персонала

Целью изучения дисциплины является – изучение технологий развития персонала как средств обеспечения качества работников организации, отвечающего её текущим и будущим интересам. Изучение дисциплины направлено на формирование профессиональных компетенций магистров управления персоналом.

Основные разделы: Управление развитием персоналом – фактор инновационных процессов современного производства. Технологии управления обучением персонала. Технологии управления карьерой работников.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);

умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Научно-методологический семинар

Целью изучения дисциплины является: сформировать у студентов общепрофессиональные компетенции магистра в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Основные разделы: Парадигмы управления персоналом тенденциями их развития. Научно-исследовательская компетентность и организация исследования в области управления персоналом. Проектирование и организация научного исследования в области управления персоналом.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

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

умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Управление конфликтом

Целью изучения дисциплины является: представить для магистрантов традиционные и современные подходы в изучении конфликтов в различных областях человеческой деятельности; сформировать представления о конфликтологии как комплексной прикладной дисциплине, направленной на развитие личной и профессиональной конфликтной компетентности.

Основные разделы: Современные теории и практики конфликтов. Конфликт-анализ. Технологии конфликт-менеджмента.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Командообразование и групповая динамика

Целью изучения дисциплины является: изучить основные теоретические подходы к исследованию динамики развития групп в организации, а также методы и инструментарий диагностики групп.

Основные разделы: Группы и команды в организации: понятия, классификации, факторы эффективного функционирования. Групповая динамика: этапы развития групп. Роли в групповом взаимодействии. Инструментарий диагностики процессов командообразования и групповой динамики. Управление формированием и развитием команды

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций): является формирование следующих компетенций:

способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);

способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8)

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Рекрутинг

Целью изучения дисциплины является: освоить принципы, методы и процедуры формирования системы технологий подбора и адаптации персонала организации.

Основные разделы: Кадровое обеспечение в системе управления организацией. Нормативно-правовая база и правоприменительная практика в сфере подбора персонала. Технологии определения потребности в персонале. Технологии рекрутинга и первичного отбора персонала. Технологии вторичного отбора персонала. Технологии адаптации персонала. Оценка эффективности кадрового обеспечения.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Развитие систем технологий подбора персонала

Целью изучения дисциплины является: освоить принципы, методы и процедуры формирования системы технологий подбора и адаптации персонала организации.

Основные разделы: Кадровое обеспечение в системе управления организацией. Нормативно-правовая база и правоприменительная практика в сфере подбора персонала. Технологии определения потребности в персонале. Технологии рекрутинга и первичного отбора персонала. Технологии вторичного отбора персонала. Технологии адаптации персонала. Оценка эффективности кадрового обеспечения.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):

умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Управление карьерой

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов комплекса компетенций в области управления карьерой персонала, как одного из важнейших элементов системы управления персоналом в организации, деловой оценки кадрового персонала и определения направлений его развития в соответствии со стратегическими планами организации.

Основные разделы: Методология управления личной и деловой карьерой. Система управления карьерой в организации. Оценка эффективности управления карьерой в организации.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Социальное обеспечение

Целью изучения дисциплины является: сформировать у слушателей представление о круге проблем, существующих в сфере социального обеспечения и концептуальных основах политики государства, направленной на поддержание жизненного уровня населения, и ее практической реализации в России, в том числе на региональном уровне.

Основные разделы: Социальное обеспечение.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Международные аспекты управления персоналом

Целью изучения дисциплины «Международные аспекты управления персоналом» является - выработать видение управления персоналом в рамках глобального бизнес-контекста и понимание международных аспектов практики управления персоналом в организации.

Основные разделы: Практика управления персоналом в мультинациональной организации. Международный контекст управления персоналом.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций).

готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Уровень жизни населения как контекст управления персоналом

Целью изучения дисциплины является: изучение слушателями динамики и качества уровня жизни населения для формирования понимания современной концепции управления персоналом как системы накопления, повышения и эффективного использования человеческого ресурса.

Основные разделы: Качество и уровень жизни населения.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации ОПК-9;
умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1).

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Экономика труда

Целью изучения дисциплины является формирование системных знаний в области экономики труда, на которых развивается и совершенствуется отечественная и зарубежная наука и практика.

Основные разделы: Теоретические основы экономики труда. Управление производительностью труда. Планирование численности персонала. Оплата труда.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации ОПК-9;
умения оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Анализ и прогнозирование регионального рынка труда

Целью изучения дисциплины является рассмотрение базовых понятий и категорий современной экономической теории труда. Выработка у студентов представления о теоретических и практических направлениях формирования и функционирования регионального рынка труда. А также рассмотрение экономических методов, анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне регионального рынка труда.

Основные разделы: Теоретические основы рынка труда. Механизм функционирования регионального рынка труда. Методические основы анализа и прогнозирования регионального рынка труда.

Планируемые результаты обучения (перечень компетенций):
способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9).

Форма промежуточной аттестации: зачет.