



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института, профессор

Глаз В.Н.

"16" июня 2021 г.

Аннотации к рабочим программам дисциплин и программам практик учебного плана направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом

Индекс	Дисциплины	Аннотации
Б1.00	Дисциплины (модули)	
Б1.О.00	Обязательная часть	
Б1.О.01	Философия и методология науки	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) освоение общих закономерностей и конкретного многообразия форм функционирования науки в истории человеческой культуры и в системе философского знания, понимание специфики взаимосвязи и взаимодействия с естественными, социогуманитарными и техническими науками. Главным в достижении этой цели является освоение проблемного поля научного знания на «стыке» философии и конкретно-научных и технических дисциплин.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p> <p>Содержание 1. Предмет и методы научного познания (методы поиска информации и критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода). 2. Наука в контексте современной цивилизации (основные философские проблемы естествознания и гуманитарных наук) 2. Сциентизм и антисциентизм. 3. Наука и паранаука (уровни и методы научного познания, методы поиска информации из различных источников, навыки распознавания взаимоотношения научного и вненаучного знания). 4. Этические проблемы современной науки.</p> <p>, 1. Наука и духовная культура (главные характеристики современного этапа развития науки как элемента культуры) 2. Функции науки в жизни общества. основания науки, роль философских идей и принципов в развитии научного знания 2. Основания науки. (роль философских идей и принципов в развитии научного знания). 3. Наука как тип рациональности. Историческая смена типов научной рациональности. 4. Традиционалистский и технократический типы развития цивилизации и их базисные ценности.</p>

5. Генезис и становление теоретического знания в античной культуре.
 6. Формирование предпосылок научного мышления в средневековых университетах.
 7. Становление опытной науки в культуре позднего Средневековья и Возрождения.
 8. Научная революция XVI-XVII веков: формирование основ математического естествознания.
 9. Рационализм и эмпиризм как основные философско-методологические программы в науке Нового времени.
 10. Классическая наука XVIII-XIX веков.
 11. Позитивистская традиция в философии науки (классический позитивизм и эмпириокритицизм).
 12. Логический позитивизм.
 13. Критический рационализм Карла Поппера.
 14. Постпозитивизм. Научные, методологические и философские истоки постпозитивизма.
 15. Проблема включения новых теоретических представлений в культуру.
1. Главные характеристики современного этапа развития науки (Философия и методология науки, уровни и методы научного познания; основные философские проблемы естествознания и гуманитарных наук)
 2. Научные революции как «точки бифуркации» в развитии знания.
 3. Наука в контексте современной цивилизации (основные философские проблемы естествознания и гуманитарных наук в контексте современной цивилизации))
 4. Сциентизм и антисциентизм.
 5. Наука и паранаука.
 6. Этические проблемы современной науки.
 7. Кризис идеала ценностно-нейтрального научного исследования.
1. Естествознание в системе культуры (уровни и методы научного познания; основные философские проблемы естествознания).
 2. Эволюция научной картины мира и ее исторические формы.
 3. Естествознание и математика. Онтологические и гносеологические основания математизации знания.
 4. Математизация знания в астрономии и механике.
 5. Значение математической «идеи инвариантности» в физике.
 6. Проблема интеграции естественнонаучного и гуманитарного знания и социальная синергетика.
 7. Самоорганизация как взаимоотношение порядка и хаоса.
1. Что есть «жизнь» с точки зрения системного подхода и критического анализа в философии (Методы поиска информации из разных источников, методы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода).
 2. Витализм и механицизм
 3. Развитие взглядов на проблему жизни, методы поиска информации из различных источников.
 4. Эволюционный подход к пониманию жизни и ее происхождения.
 5. Концепция множественности основных форм бытия живого в универсальной картине мира.
1. Специфика социально-гуманитарного познания на основе междисциплинарного и системного подходов (Приемы и средства устранения пробелов в информации о проблемах человека и общества, необходимой для решения поставленных задач).
 2. Проблема генезиса социально-гуманитарного знания и его дисциплинарная структура для решения поставленных задач.
 3. Роль философии в формировании и развитии социально-гуманитарного знания для выработки стратегии действий.
 4. Природа ценностей и их роль в социально-гуманитарном познании (ценность, норма, идеал) для разработки и аргументации решения проблемной ситуации в контексте современной науки.
 5. Специфика субъектно-объектных отношений и особенности методологии социально-гуманитарного познания с точки зрения системного подхода.
 6. Понятие факта в социально-гуманитарном знании для аргументации решения проблемной ситуации.
 7. Роль языка в развитии социального и гуманитарного знания .

		<p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
Б1.О.02	Стратегическое управление	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося профессиональных компетенций необходимых для успешного решения организационно-управленческих задач в области осуществления стратегического управления, проведения стратегического анализа, формирования стратегии, обеспечения ее реализации посредством освоения знаний, умений и навыков.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль и значение стратегического управления в практике работы современных компаний. 2. Система стратегического управления: назначение, задачи, основные элементы. 3. Объекты стратегического управления. 4. Компоненты системы стратегического управления организацией. 5. Порядок разработки и проектирования системы стратегического управления., 1. Принципы стратегического управления. <ol style="list-style-type: none"> 2. Реализация функций стратегического управления. 3. Методы стратегического управления., 1. Анализ внешней среды косвенного воздействия: социальные, экономические, политические, международные, технологические факторы. 2. Анализ внешней среды прямого воздействия: потребители, поставщики, конкуренты. 3. Цели, принципы и методы управленческого анализа внутренней среды организации. Методологические принципы управленческого анализа и уровни его проведения. 4. Стратегический потенциал организации. 5. Ситуационный анализ. SWOT - анализ., 1. Процесс стратегического планирования. <ol style="list-style-type: none"> 2. Принципы стратегического планирования. 3. Методы стратегического планирования., 1. Теоретические подходы к содержанию стратегии как основного инструмента управления и развития компании. <ol style="list-style-type: none"> 2. Форматы и виды стратегий развития действующих предприятий. 3. Алгоритм разработки стратегии. 4. Реализация стратегии компании., 1. Процесс внедрения стратегии и основные функции менеджеров. <ol style="list-style-type: none"> 2. Сетевые и проектные структуры. 3. Разработка стратегических бюджетов., 1. Оценка и контроль – важные этапы в процессе стратегического управления. <ol style="list-style-type: none"> 2. Направления определения эффективности стратегического управления организацией. 3. Оценка эффективности стратегии организации. <p>Форма контроля Зачет</p>
Б1.О.03	Управление инновационным	<p>Цели освоения дисциплины (модуля)</p>

<p>проектом</p>	<p>формирование у обучающегося профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области управления инновационными проектами, овладение ключевыми этапами процесса реализации инновационных проектов</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика новшества (новации) и нововведения (инновации). Особенность инноваций как объекта управления 2. Понятия инновации, инновационной деятельности и инновационного продукта 3. Цели, виды инноваций и их классификации. Программы инновационного развития и изменений 4. Инновационным процесс и его жизненный цикл 5. Методы организации инновационного процесса, 1. Сущность инновационной политики <ol style="list-style-type: none"> 2. Цели, задачи, принципы и функции инновационной политики государства 3. Государственное регулирование поддержка инновационных процессов 4. Методы государственного регулирования инновационной деятельности 5. Российское законодательство об инновационной деятельности <ol style="list-style-type: none"> , 1. Источники инновационных идей и методы их анализа 2. Инновационный проект как процесс преобразования, вид деятельности, сфера бизнеса 3. Классификация видов инновационный проектов 4. Жизненный цикл и фазы инновационного проекта 5. Участники и окружение инновационного проекта 6. Модели управления инновационным проектом, 1. Определение проблемы и цели инновационного проекта <ol style="list-style-type: none"> 2. Предварительный проработка целей и задач инновационного проекта 3. Реализация замысла инвестора в форме Декларации о намерениях 4. Разработка плана, этапов и сроков работы по инновационному проекту 5. Разработка корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений 6. Документирование плана проекта, 1. Сущность организационной структуры управления инновационными процессами. Разновидности структур управления инновациями на предприятии <ol style="list-style-type: none"> 2. Принципы построения организационной структуры управления инновационным проектом 3. Последовательность разработки и создания организационной структуры управления инновационным проектом 4. Организации, занимающиеся инновационной деятельностью, 1. Мониторинг и контроль хода осуществления инновационного проекта <ol style="list-style-type: none"> 2. Методы контроля исполнения инновационного проекта 3. Осуществление корректирующих воздействий в процессе реализации инновационного проекта 4. Ведение переговоров и разрешение конфликтов при реализации инновационного проекта 5. Завершение инновационного проекта, 1. Понятие команды проекта и её основные характеристики. <ol style="list-style-type: none"> 2. Подбор членов команды, распределение ролей и функциональных обязанностей. 3. Психологическая подготовка персонала креализации инновационного проекта. 4. Развитие командного взаимодействия в инновационном проекте. 5. Формирование синергетического эффекта в команде инновационного проекта. 6. Управление конфликтами и мотивация как фактор-развития команды инновационного проекта., 1. Инвестиции предприятия в процессе создания инноваций 2. Методы коммерческого финансирования инновационных проектов
-----------------	---

		<p>3. Оценка стоимости и бюджетирование инновационного проекта</p> <p>4. Организация проектного финансирования инновационного проекта, 1. Основные составляющие маркетинга инновационного проекта</p> <p>2. Управление маркетингом в рамках управления инновационным проектом</p> <p>3. Разработка нового продукта и процесс создания нового товара, в рамках программы организационного развития и изменений</p> <p>4. Формирование цен на инновационную продукцию</p> <p>, 1. Риск и неопределенность в управлении реализацией инновационного проекта</p> <p>2. Методы анализа и прогнозирования рисков неопределенности</p> <p>3. Организация работ по управлению рисками инновационного проекта</p> <p>4. Методы защиты от риска в инновационном проекте, 1. Задачи, методы и принципы проведения экспертизы инновационного проекта</p> <p>2. Методы оценки эффективности инновационного проекта</p> <p>3. Оценка экономической эффективности инновационного проекта</p> <p>4. Бюджетная эффективность и социальные последствия реализации инновационного проекта</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
Б1.О.04	Командная работа и лидерство	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося компетенции, необходимой для успешного решения организационно-управленческих задач в области командной работы, посредством освоения знаний, умений и навыков организации и руководства работой команд различных видов, использования функционального подхода к процессу выработки командной стратегии, а также применения различных стилей руководства и лидерства</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>Содержание</p> <p>1. Определение потребности в командной работе</p> <p>2. Характеристика уровней командообразований</p> <p>3. Преимущества и недостатки работы в командах, 1. Интерпретация характеристик и особенностей разных типов команд</p> <p>2. Критериальный подход к классификации команд</p> <p>, 1. Генерация командных целей и стратегий в процессе командной работы</p> <p>2. Архитектура командной работы и организационные взаимоотношения в команде</p> <p>3. Мотивация и стимулирование участников команд</p> <p>4. Обучение и развитие команд как основа эффективности их функционирования</p> <p>, 1.Общие представления о лидерстве</p> <p>2. Власть как основа лидерства</p> <p>3. Ключевые элементы лидерства и типология лидеров</p> <p>, 1.Основные концепции лидерства</p> <p>2. Подход к лидерству с позиции личностных качеств</p> <p>3. Поведенческий подход к лидерству</p>

		<p>4. Ситуационный подход к лидерству , 1. Стили лидерства и руководства 2. Эмоциональный интеллект руководителя 3. Этические принципы лидерства</p> <p>Форма контроля Зачет</p>
<p>Б1.О.05</p>	<p>Деловой иностранный язык</p>	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование и развитие у обучающихся общекультурной компетенции, позволяющей свободно использовать иностранный язык для осуществления делового профессионального общения на иностранном языке.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p> <p>Содержание , Тема 1. Телефонные переговоры Аудирование/ Говорение: знает, как воспринимать, понимать и воспроизводить официально-деловой стиль при проведении деловых встреч и переговоров в устной форме на иностранном(ых) языке(ах) Чтение: знает особенности официально-делового стиля письменной речи для восприятия деловой информации на иностранном(ых) языке(ах) Письмо: знает, как использовать официально-деловой стиль при ведении деловой корреспонденции в письменной форме на иностранном(ых) языке(ах) с использованием современных коммуникативных технологий. Лексика по теме: English for telephoning, basic skills for using telephone in business, preparing for a call, taking and learning messages, asking for and giving repetition, making arrangements, changing arrangements, making international calls, problem solving on the phone Тема предполагает способность свободно пользоваться русским и иностранным языками как средством делового общения , Тема 2. Деловые переговоры Аудирование: умеет воспринимать и понимать деловую информацию в учебно-познавательной, социально-культурной и профессиональной сферах общения. Чтение: умеет читать и понимать тексты учебно-познавательной, социально-культурной и профессиональной направленности. Говорение: умеет обмениваться деловой информацией при установлении деловых контактов с зарубежными партнерами посредством вербальных и невербальных средств взаимодействия при осуществлении устного речевого общения в учебно-познавательной, социально-культурной и профессиональной сферах общения. Письмо: умеет обмениваться деловой информацией с зарубежными партнерами при осуществлении письменного речевого общения с использованием современных коммуникативных технологий. Лексика по теме: negotiations, types of negotiations, preparing for negotiations, bargaining, international deal, conclusion Тема предполагает способность свободно пользоваться русским и иностранным языками как средством делового общения, Тема 3. Посещение фирмы/компании Аудирование/ Говорение: знает, как воспринимать, понимать и воспроизводить основные стратегии коммуникативного поведения в ситуациях международного профессионального общения для решения различных коммуникативных задач на</p>

иностранном(ых) языке(ах) в соответствии с основными принципами этики делового общения.

Чтение: знает основные требования к оформлению документации и восприятия информации на иностранном(ых) языке(ах) при академическом и профессиональном взаимодействии.

Письмо: знает, как использовать в письменной речи изученные требования к оформлению документации на иностранном(ых) языке(ах) в соответствии с основными принципами этики делового общения при осуществлении академического и профессионального взаимодействия.

Лексические разделы: Прибытие в компанию. Знакомство с персоналом компании. Организация деятельности компании. Стратегия компании. Финансы и компания.

Лексика по теме: Visiting a firm, arriving at the firm, getting to know the company in general, company organization, performance and strategy, finance and a company, working for the company

Тема предполагает способность свободно пользоваться русским и иностранным языками как средством делового общения,

Тема 4. Контракт

Аудирование: умеет воспринимать и понимать информацию на иностранном(ых) языке(ах) при осуществлении академического и профессионального взаимодействия.

Чтение: умеет понимать тексты на иностранном(ых) языке(ах) учебно-познавательной, социально-культурной и профессиональной тематики.

Говорение: умеет вести профессиональную дискуссию, аргументированно и конструктивно представлять свои позиции и идеи при осуществлении академического и профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах).

Письмо: умеет осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие на основе принципов построения письменного высказывания на иностранном(ых) языке(ах) с соблюдением норм речевого этикета.

Лексические разделы: Контракт. Структура контракта. Условия контракта. Условия поставки и условия платежа. Рекламации. Арбитраж

Лексика по теме: Contract, terms of a contract, terms on delivery, terms of payment, claims.

Тема предполагает способность свободно пользоваться русским и иностранным языками как средством делового общения,

Тема 5. Деловые встречи

Аудирование: умеет воспринимать и понимать деловую информацию в учебно-познавательной, социально-культурной и профессиональной сферах общения.

Чтение: умеет читать и понимать тексты учебно-познавательной, социально-культурной и профессиональной направленности.

Говорение: умеет обмениваться деловой информацией при установлении деловых контактов с зарубежными партнерами посредством вербальных и невербальных средств взаимодействия при осуществлении устного речевого общения в учебно-познавательной, социально-культурной и профессиональной сферах общения.

Письмо: умеет обмениваться деловой информацией с зарубежными партнерами при осуществлении письменного речевого общения с использованием современных коммуникативных технологий.

Лексические разделы: Планирование деловой встречи. Встреча партнёров по бизнесу. Социализация. Собрание в компании. Выбор председателя. Ведение собрания. Дискуссия. Структура принятия решения. Окончание собрания..

Лексика по теме: Meetings, planning and getting started the meeting, chairing a meeting, the structure of decision making, asking for opinions, handing interruptions, ending the meeting.

Тема предполагает способность свободно пользоваться русским и иностранным языками как средством делового общения

, Тема 6. Деловая корреспонденция

Аудирование: владеет навыками аудирования иноязычных публичных выступлений, телефонных переговоров, деловых бесед профессиональной направленности.

Чтение: владеет официально-деловым стилем речи для работы с иноязычными текстами профессиональной направленности.

Говорение: владеет официально-деловым стилем речи для осуществления эффективной коммуникации - деловой беседы, телефонных переговоров, публичных выступлений, переговоров с зарубежными партнерами в устной форме при академическом и профессиональном взаимодействии.

Письмо: владеет навыками работы с документами, иноязычными текстами для осуществления деловой коммуникации с

		<p>зарубежными партнерами в письменной форме при академическом и профессиональном взаимодействии. Лексика по теме: Business correspondence, layout of business letters and style, golden rules for writing letters, sample of offer, reply to offer, sample of order, confirmation or rejection of orders, inquiry letters, replies to inquiries, complaint, sample of answer to complaint, advertising letters. Тема предполагает способность свободно пользоваться русским и иностранным языками как средством делового общения, Тема 7. Структура научного знания Аудирование/ Говорение: знает, как воспринимать, понимать и воспроизводить основные стратегии коммуникативного поведения в ситуациях международного профессионального общения для решения различных коммуникативных задач на иностранном(ых) языке(ах) в соответствии с основными принципами этики делового общения. Чтение: знает основные требования к оформлению документации и восприятия информации на иностранном(ых) языке(ах) при академическом и профессиональном взаимодействии. Письмо: знает, как использовать в письменной речи изученные требования к оформлению документации на иностранном(ых) языке(ах) в соответствии с основными принципами этики делового общения при осуществлении академического и профессионального взаимодействия. Лексические разделы: Объект и предмет научного исследования. Обоснование актуальности научного исследования. Обоснование значимости научного исследования. Принципы работы с научной литературой. Лексика по теме: scientific knowledge, theme, object. contents, literature, Тема 8. Реферирование иностранной специальной и научной литературы Аудирование: умеет воспринимать и понимать информацию на иностранном(ых) языке(ах) при осуществлении академического и профессионального взаимодействия. Чтение: умеет понимать тексты на иностранном(ых) языке(ах) учебно-познавательной, социально-культурной и профессиональной тематики. Говорение: умеет вести профессиональную дискуссию, аргументированно и конструктивно представлять свои позиции и идеи при осуществлении академического и профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах). Письмо: умеет осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие на основе принципов построения письменного высказывания на иностранном(ых) языке(ах) с соблюдением норм речевого этикета. Лексические разделы: Реферирование. Алгоритм реферирования. Цель реферата. Виды рефератов. Требования, предъявляемые к реферату. Структура реферата. Процесс выполнения реферата. Речевые клише, используемые для краткого изложения прочитанного научного текста и реферирования. Лексика по теме: Summary: requirements, Тема 9. Аннотирование иностранной специальной и научной литературы Аудирование: владеет навыками восприятия результатов академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные. Чтение: владеет навыками работы с текстами на иностранном(ых) языке(ах), содержащими результаты академической и профессиональной деятельности. Говорение: владеет навыками представления результатов академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные. Письмо: владеет навыками представления в письменной форме результатов академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные. Лексические разделы: Аннотирование. Алгоритм аннотирования. Виды аннотаций: описательные и реферативные. Речевые клише, используемые для краткого изложения прочитанного научного текста. Лексика по теме: Abstract/annotation: requirements</p> <p>Форма контроля Зачет</p>
Б1.О.06	Технологии деловых и межкультурных	Цели освоения дисциплины (модуля)

	<p>коммуникаций</p>	<p>освоение универсальных компетенций, необходимых для формирования умений и навыков применения современных коммуникативных технологий, организации эффективного академического и профессионального взаимодействия, формирования культуры делового общения и навыков межкультурной коммуникации.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>Содержание Понятийный аппарат курса. Общение как коммуникативная деятельность. Виды и типы общения. Основные формы делового общения сотрудников. Подготовка и проведение процесса коммуникации. Современные коммуникативные технологии: Элементы коммуникации. Качества эффективной коммуникации в академическом и профессиональном взаимодействии. Эффективный коммуникатор. Принципы эффективной коммуникации. Структура сообщения. Выбор способа коммуникации. Стиль и тон общения. Обратная связь и барьеры общения, Основные понятия: язык, речь. Официально-деловой стиль речи. Эффективная устная коммуникация. Выступление. Основные правила работы с вопросами и ответами. Письменная форма коммуникации и деловая переписка. Взаимодействие со средствами массовой информации. Невербальные аспекты делового общения., Культура общения и деловая культура. Деловая этика и деловой этикет. Принципы деловой этики. Этические императивы Гудпастера. Этический кодекс. Основные принципы этики и характер делового общения. Этический менеджмент в организации. Академический речевой этикет. Деловая беседа. Деловые собрания и совещания. Деловые переговоры. Культура электронной коммуникации., Культура и коммуникация. Национальная, профессиональная и организационная (корпоративная) культура. Компоненты культуры. Разнообразие культур. Межкультурная коммуникация: понятие, цели, значение, уровни, формы, тенденции. Межкультурная коммуникация в профессиональной сфере. Социокультурная идентичность. Межкультурная компетенция как часть профессиональной компетенции. Составляющие межкультурной компетенции: языковая, коммуникативная и культурная компетенции. Этнокультурные особенности невербального поведения. Символика. , Моноактивные, полиактивные и реактивные культуры. Измерения культуры: дистанция власти, индивидуализм – коллективизм, мужское – женское начало, избегание неопределенности, долгосрочная ориентация. Культуры высокого контекста и низкого контекста. Полихрония и монохрония. Мультикультурализм в современном мире. Технологии межкультурного взаимодействия. Типы межкультурного взаимодействия. Межкультурная и межэтническая толерантность. Роль СМИ в развитии межкультурных коммуникаций.</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
<p>Б1.О.07</p>	<p>Организация научных исследований в профессиональной деятельности</p>	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающихся профессиональных компетенций посредством освоения знаний о законах, принципах, понятиях, терминологии, содержании, специфических умений и навыков организации и управления научными исследованиями, ведения научно-исследовательской работы в области экономики. Формирование у обучающихся способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой, готовности к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности, способности обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований, способность представлять результаты проведенного</p>

		<p>исследования научному сообществу в виде статьи или доклада.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам 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;, ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наука как форма познания мира. 2. Функции науки как социального института. 3. Классификация наук. 4. Организация научной деятельности в России., 1. Научное познание и его особенности. 2. Виды научно-исследовательских работ. 3. Принципы организации проведения научных исследований. 4. Методы научных исследований., 1. Проблема, предмет и объект исследования, цели и задачи исследования. 2. Выбор темы исследования и планирование НИР. 3. Организация труда исследователя. 4. Сбор и обработка научной информации. 5. Изучение литературы и составление литературного обзора. 6. Оценка результативности НИР., 1. Виды научных публикаций и особенности их подготовки. 3. Требования к оформлению научных статей, магистерских диссертаций. 4. Способы и правила написания текстов. Язык и стиль изложения. 5. Правила оформления таблиц. Графический способ изложения иллюстративного материала. 6. Правила оформления списка использованных источников. 7. Оформление ссылок в научно-исследовательской работе. , 1. Общенаучные и формально-логические методы исследований. 2. Использование экономико-математических методов и моделей в прикладных научных исследованиях. 3. Использование статистических методов в научных исследованиях. 4. Экспертные методы исследования., 1. Композиция научного произведения. Рубрикация текста научной работы. 2. Повествовательные и описательные тексты. Процедуры разбивки материалов на главы и параграфы. 3. Приемы изложения научных материалов. Строго последовательное изложение материала. Выборочное изложение научного материала. 4. Язык и стиль научной работы. Фразеология научной прозы. 5. Особенности процедур выполнения курсового и дипломного проектирования, подготовки, оформления, защиты квалификационной, дипломной работ и диссертаций. <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
Б1.О.08	Персональный менеджмент	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося универсальной компетенции посредством освоения знаний, умений и навыков в области персонального менеджмента</p>

		<p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Становление и развитие теории персонального менеджмента. 2. Общая модель качеств современного менеджера. 3. Управленческая деятельность и труд руководителя: содержание и особенности. 4. Техника работы менеджера. , 1. Время как важнейший ресурс. Планирование и распределение рабочего времени. 2. График работоспособности и его применение. Значение биоритмов в повышении результативности труда. 3. Анализ использования времени, определение степени эффективности затрат времени. 4. Разработка мероприятий по устранению нерационального использования рабочего времени., 1. Основы планирования, принципы планирования, система планирования времени. 2. Определение целей и средств их достижения. 3. Принципы тайм-менеджмента при планировании целей. 4. Общее понятие приоритетности дел. Преимущества работы по приоритетам. 5. Концепция приоритетности дел С. Кови при планировании целей., 1. Организация работы с документами. 2. Виды служебных документов и функциональные стили изложения информации в них. 3. Искусство убеждения и публичное выступление. 4. Психология и техника ведения деловых встреч и переговоров. 5. Современные технические средства автоматизации информационно-управленческой деятельности. 6. Подготовка и проведение деловых совещаний., 1. Необходимость укрепления волевых качеств менеджера. 2. Трудолюбие и упорство в работе как составляющие эмоционально-волевого потенциала менеджера. 3. Самоорганизация личного здоровья. 4. Факторы поддержания хорошей физической формы. 5. Эффективные способы самомотивации., 1. Функции контроля в персональном менеджменте. 2. Контроль процесса деятельности в персональном менеджменте. 3. Контроль результатов. <p>Форма контроля Зачет</p>
Б1.О.09	Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) изучение основных методов и средств применения компьютерных технологий в научно-исследовательской работе, формирование профессиональной компетенции в соответствии с ФГОС.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p>

		<p>Содержание Информационное общество (понятие, признаки, информатизация общества, информационные продукты и услуги). Основные характеристики информационного общества (субъекты и объекты процессов развития информационного общества, социальная структура) Информационные ресурсы (понятие, свойства, классификация). Информационный кризис (альтернативные подходы к пониманию (Шкловский, Мартин, Винер), критерии, информационная культура). , Роль государства в развитии информационного общества (электронное правительство, Стратегия развития информационного общества в России на 2017-2030 гг.) Тенденции в развитии информационного общества (информационная индустрия, задачи информатизации на современном этапе, социально-экономические проявления информатизации) , Программные средства профессиональной коммуникации (компьютерные сети, мессенджеры, видеоконференции) Электронные библиотеки и платформы научной деятельности (e-library, ORCID, SCOPUS, Web of Science) , Технологии мультимедиа. Использование мультимедийных технологий в научно-исследовательской работе и образовательной деятельности. Создание мультимедийных презентаций. Программа создания презентаций MS Office PowerPoint.</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
Б1.О.10	Экономическая теория (продвинутый уровень)	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающихся комплексных знаний, практических умений и навыков по закреплённым за дисциплиной профессиональных компетенций, необходимых для формирования целостного научного экономического мировоззрения и представления о закономерностях функционирования современной экономики на микроуровне, анализировать экономические ситуации и закономерности поведения хозяйственных субъектов, прогнозировать последствия рыночных изменений на поведение экономических агентов, овладение навыками микроэкономического моделирования с применением современных инструментов, а также освоение современной макроэкономической науки, научного социально-экономического мировоззрения, овладением понятийным аппаратом современной экономической науки, позволяющий самостоятельно ориентироваться в сложных проблемах функционирования экономики в целом.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам 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;</p> <p>Содержание 1. Производство и производственная функция. 2. Производство фирмы в краткосрочном и долгосрочном периодах., 1. Краткосрочное равновесие фирмы на конкурентном товарном рынке. 2. Долгосрочное равновесие фирмы на конкурентном товарном рынке. 3. Равновесие фирмы на рынках несовершенной конкуренции. 4. Антимонопольного регулирования на товарном рынке., 1. Равновесие фирмы на конкурентном рынке труда.</p>

		<p>2. Равновесие фирмы на рынке труда в условиях несовершенной конкуренции. 3. Равновесие фирмы на рынке капитала. 4. Условия равновесия фирмы на товарном рынке., 1. Построение кривых безразличия. 2. Предельная норма замещения. 3. Построение бюджетной линии (линии бюджетных ограничений). 4. Построение кривых «цена-потребление», «доход-потребление», Энгеля., 1. Методы макроэкономического анализа. 2. Система макроэкономических взаимосвязей основных секторов национальной экономики., 1. Понятие совместного равновесия на рынках благ, денег и ценных бумаг. 2. Модель « IS-LM». Инвестиционная и ликвидная ловушки., 1. Макроэкономическая статика и динамика. Экономический рост: сущность, типы и факторы воздействия. 2. Модели экономического роста: неоклассическая и неокейнсианская., 1. Теории экономических циклов. 2. Модели динамики инфляции и безработицы. Кривая Филлипса. 3. Особенности циклического развития экономики на современном этапе. Антициклическая политика государства., 1. Фискальная политика государства. Мультипликаторы государственных расходов и налогов. 2. Политика Центробанка РФ и ограничения кредитной эмиссии.</p> <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
<p>Б1.О.11</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом</p>	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося необходимой профессиональной компетенции посредством освоения знаний, умений и навыков в области разработки и реализации кадровой стратегии и политики организации, планирования кадровой работы в организации, использования технологий управления персоналом, применения на практике методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала, анализа морально-психологического климата, проведения бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность; 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;</p> <p>Содержание 1. Современное организационное управление как многоаспектная деятельность 2. Системный подход к управлению персоналом. 3. Цели и функции системы управления персоналом как основа формирования системы управления персоналом 4. Кадровая политика организации - основа формирования стратегии управления персоналом 5. Групповая работа и формирование команд в системе организационного управления , 1. Обучение персонала как важнейший фактор повышения эффективности работы предприятия. 2. Квалификация работника и эффективность труда: обоснование зависимости. 3. Последипломное образование как одна из возможностей успешного профессионального развития личности. 4.Профессионализм и компетентность как стратегические цели развития современной организации.</p>

		<p>, 1. Роль и значение фактора мотивации в эффективности современных трудовых процессов. 2. Проблемы совершенствования мотивации труда персонала предприятия. 3. Социологическая интерпретация мотивации сотрудников. 4. Мотивация сотрудников для работы в группах и командной работы.</p> <p>, 1. Профилактика и мониторинг конфликтных ситуаций как важнейшее направление управленческой работы. 2. Возможности и направления развития интеллектуальной и коммуникативной культуры организации. 3. Развитие и совершенствование корпоративной культуры как фактор противодействия конфликтным ситуациям в организации. 4. Особенности управления конфликтами в малых группах и командах.</p> <p>, 1. Технологии найма, отбора и приема персонала 2. Планирование и бюджетирование в процессе найма и отбора персонала. 3. Развитие технологий деловой оценки персонала 4. «Текучесть» кадров как серьезная проблема многих современных организаций. 5. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала и совершенствование используемых технологий, 1. Проблемы оценки результативности деятельности персонала и службы управления персоналом организации. 2. Совершенствование технологий управления персоналом 3. Проблемы повышения эффективности технологий развития персонала</p> <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
Б1.О.12	Современные проблемы менеджмента	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) освоение общепрофессиональных компетенций путем получения магистрантами знаний о современных проблемах менеджмента, получения представления об эволюции менеджмента как науки и искусстве управления; изучения новых теоретических концепций и практик формирования сетевых и виртуальных организаций, а также формирования практических умений и навыков в области использования современных инструментов менеджмента в процессе управления организацией.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам 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;</p> <p>Содержание 1. Современные проблемы управления организацией, возникающие в нестандартных ситуациях 2. Концепции управления и профессионализм менеджеров. Основные категории и типы управления. 3. Законы организации в статике и динамике. 4. Закономерности управления. 5. Классические и современные принципы управления объектами. 6. Этапы становления и особенности российского менеджмента. 7. Формирование российской модели менеджмента. 8. Социальная и этическая ответственность менеджера за принятые решения., 1. Сущность и характеристика основных научных подходов к управлению организацией.</p>

		<p>2. Системный, процессный и ситуационный подходы как основополагающие в современной теории менеджмента</p> <p>, 1. Решение проблемы конкурентоспособности в нестандартных ситуациях путем создания новых организационных структур.</p> <p>2. Конкурентоспособность и виртуальные организации.</p> <p>3. Стратегические альянсы как форма ведения бизнеса. Экономическая и финансовая основы слияний и поглощений.</p> <p>4. Проблема построения научающейся организации. Конкурентные преимущества научающихся организаций.</p> <p>, 1. Формальное и неформальное управление, их проблемы и взаимосвязь.</p> <p>2. Процесс формирования эффективной команды.</p> <p>3. Процессы взаимодействия и поведение в команде. Трансформация менеджмента и изменения в организации.</p> <p>4. Роль менеджера в современном производстве и обществе. Качества, необходимые менеджеру XXI века.</p> <p>5. Непрерывное самосовершенствование как условие профессионализма менеджера.</p> <p>6. Анализ, планирование и организация профессиональной деятельности менеджера., 1. Выявление и оценка новых рыночных возможностей организации</p> <p>2. Стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности современных организаций</p> <p>3. Процессы и динамика современных организационных изменений в нестандартных ситуациях.</p> <p>4. Классические (пошаговые) модели организационных изменений: достоинства и недостатки.</p> <p>5. Проблема непрерывности изменений.</p> <p>6. Организационное развитие как метод воздействия на корпоративную культуру.</p> <p>7. Метод реинжиниринга бизнес-процессов как реальное средство повышения эффективности бизнеса.</p> <p>8. Биореинжиниринг как синтез воздействий на социальную и технологическую подсистемы организации., 1. История оценки деятельности в менеджменте. Цели классических подходов к оценке деятельности.</p> <p>2. Факторы эффективности менеджмента. Виды, критерии и показатели эффективности менеджмента.</p> <p>3. Современные цели и методы оценки деятельности работников.</p> <p>4. Проблема обратной связи при оценке деятельности. Метод всесторонней обратной связи (360-Degree Feedback): достоинства и ограничения.</p> <p>5. Разработка и принятие организационно-управленческих решений в нестандартных ситуациях на основе использования современных инструментов менеджмента.</p> <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
Б1.О.13	Актуальные проблемы теории и практики современной психологии	<p>Цели освоения дисциплины (модуля)</p> <p>- формирование у обучающихся общекультурной и общепрофессиональной компетенций посредством освоения комплекса знаний, умений и навыков в области актуальных проблем теории и практики психологических исследований для осуществления самостоятельного поиска, критического анализа и обобщения психологической информации, использования психологических разработок в нестандартных ситуациях, а также принятия эффективных решений на основе психологических знаний.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам 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;</p>

		<p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Общее представление о методологии психологии. 2.Особенности методологического знания. 3.Связь теоретической психологии с историей психологии. 4. Выявление и исследование категориального строя, объяснительных принципов, ключевых проблем, возникающих на историческом пути развития психологии. 5. Основные проблемы теоретической психологии. <p>, 1.Психическая деятельность и объективная реальность.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Проблема познания. 3.Сознание как наивысшая форма психического отражения. 4. Роль психических явлений в детерминации поведения., 1.Категория «развитие» в психологии. <ol style="list-style-type: none"> 2.Основные парадигмы в исследовании психического развития. 3.Детерминация психических явлений. 4. Проблема генотипической и средовой обусловленности психического развития. 5. Движущие силы и основные законы психического развития. 6.Социальная природа законов развития психики человека. 7.Проблема соотношения обучения, воспитания и развития в психологии. Альтернативные подходы к исследованию законов усвоения социального опыта., 1.Научные школы: понятие, функции, свойства, виды. 2.Основные теоретические направления и научные школы в зарубежной психологии. 3.Основные теоретические направления и научные школы в отечественной психологии., 1.Основные виды деятельности практического психолога и их проблемы. 2.Психологическое оценивание. 3.Психологическое консультирование. 4. Психологическое просвещение. Коррекционная работа. 5.Психологическая работа в медицинской сфере. 6. Психологическая работа в образовании. 7. Психология в сфере трудовой деятельности. 8.Психологическая работа в юридической сфере 9.. Проблемы психологической профессии. Проблемы профессиональной подготовки психологов. <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
Б1.О.14	Теория организации и организационного проектирования	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области анализа, построения и развития структур управления хозяйствующих субъектов; разработки и внедрения комплексных организационных проектов с использованием современных средств моделирования</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;</p>

		<p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура научной теории организации 2. Предмет теории организации, методы и методология 3. Типология организационных отношений. <ol style="list-style-type: none"> , 1. Понятие системы, подсистемы, свойства систем. Классификация систем. 2. Системные свойства организации. 3. Сущность и задачи организации. 4. Организационные отношения в кризисных ситуациях <ol style="list-style-type: none"> , 1. Функциональное содержание организации. 2. Формирование функциональной структуры управления 3. Принципы формирования типового функционального звена управления. 4. Построение функциональной структуры управления. <ol style="list-style-type: none"> , 1. Регламентация и самоорганизация в процессе управления. Сущность регламентации . 2. Виды самоорганизации: техническая, биологическая, социальная. 3. Основные элементы и принципы самоуправления в кризисных ситуациях. 4. Циклы возникновения самоорганизации в системе. <ol style="list-style-type: none"> , 1. Коммуникации в организационной системе: типы, формы и методы 2. Элементы коммуникаций в организации. 3. Управление противоречиями, умение находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях 4. Информационный подход к организации., 1. Развитие как общий принцип существования предприятия. Стадии и циклы организационного развития. <ol style="list-style-type: none"> 2. Значение, задачи и практические основы организационного проектирования, распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями 3. Факторы проектирования организации. <ol style="list-style-type: none"> , 1. Взаимосвязь организационного проектирования с технологией и стратегией предприятия 2. Механистический и органический подходы к проектированию предприятия 3. Методы организационного проектирования предприятий <ol style="list-style-type: none"> , 1. Содержание, структура и порядок организационного проектирования систем управления 2. Анализ и прогноз динамики внешней среды предприятия 3. Анализ и проектирование целей предприятия 4. Проектирование функционального содержания управленческой деятельности 5. Организационно-функциональный анализ системы управления предприятия, 1. Недостатки действующих структур управления и требования, предъявляемые к их построению. <ol style="list-style-type: none"> 2. Анализ организационной структуры предприятия. 3. Процесс формирования организационной структуры, адекватной стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям 4. Методы проведения работ по совершенствованию организационных структур предприятий, 1. Общие понятия организационной культуры. <ol style="list-style-type: none"> 2. Базовая модель формирования и развития организационной культуры. 3. Функциональное построение организационной культуры. 4. Элементы обеспечения и механизм формирования организационной культуры, в том числе и в кризисных ситуациях. <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
Б1.О.15	Методы	

	социологических исследований	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у студентов магистратуры компетенций, которые позволят в будущей профессиональной деятельности проводить фундаментальные и прикладные научные исследования в области социальной работы на основе использования отечественного и зарубежного опыта, с помощью современных исследовательских методов, с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий, а также оформлять научные отчеты и представлять результаты исследовательской работы с учетом специфики исследования теории и практики социальной работы.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам 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;</p> <p>Содержание , 1. Понятие методологии, методики и процедуры социологического исследования. 2. Развитие социологических исследований в XIX в. в Европе. 3. Чикагская социологическая школа., 1. Развитие эмпирических исследований в дореволюционной России. 2. Эмпирическая социология в советской России 20-х годов XX века. 3. Развитие эмпирической социологии в СССР и в постсоветской России во второй половине XX века., , 1. Социологическое исследование: понятие, сущность. 2. Разведывательное, описательное,аналитическое исследование, эксперимент., 1. Опрос. 2. Наблюдение. 3. Анализ документов. 4. Специфические методики социологического исследования., , 1. Создание теории и концептуализация проблемы. 2. Назначение программы. 3. Проблема, предмет, объект, цель, задачи и гипотезы. , 1. Операционализация и измерение. 2. Виды, валидность и надежность измерения., , 1. Выборочный метод. 2. Типы выборки. , 1. Инструментарий социологического исследования., 1. "Ручная" и компьютерная обработка социологических данных. 2. Анализ обработанной информации. 3. Формулирование выводов и рекомендаций. 4. Подготовка отчета по итогам исследования.</p> <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
Б1.В.00	Часть, формируемая участниками образовательных отношений	
Б1.В.01	Система стратегического управления персоналом	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося профессиональной компетенции посредством освоения знаний, умений и навыков в области</p>

стратегического управления персоналом

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплины (модули). Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

ПК-1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации и принимать кадровые решения

Содержание

1. Место управления персоналом в системе стратегического управления организацией

2. Сущность стратегического управления персоналом

3. Типология стратегий управления персоналом

, 1. Организация как объект стратегического управления: структура организации, основы технологии производства и деятельности организации

2. Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала

3. Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности

4. Методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов в области управления персоналом

5. Методы анализа количественного и качественного состава персонала

6. Комплекс внешних факторов, влияющих на управление персоналом, 1. Концептуальные подходы к изучению кадровой стратегии предприятия

2. Особенности формирования кадровой стратегии

3. Механизм реализации и оценка выбора кадровой стратегии

, 1. Цели, стратегия и кадровая политика организации

2. Структура кадровой политики и факторы, влияющие на нее

3. Кадровая политика и кадровые стратегии

, 1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования

2. Этапы и виды кадрового планирования

3. Методы планирования персонала

, 1. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

2. Формирование системы оплаты и организации труда

3. Формирование бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга

4. Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал

5. Составление, расчёт, корректировка и контроль статей расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации

, 1. Сущность и специфика информационного обслуживания стратегического управления персоналом

2. Информационные системы и базы данных по вопросам управления персоналом. Основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними.

3. Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда как составляющие информационной обеспеченности

4. Цифровизация сфер деятельности по управлению персоналом

, 1. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права

2. Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу

3. Основы налогового законодательства Российской Федерации

4. Основы миграционного законодательства Российской Федерации, в части привлечения и трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства

		<p>5. Основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц</p> <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
<p>Б1.В.02</p>	<p>Стратегические кадровые решения</p>	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося универсальной компетенции посредством освоения знаний, умений и навыков в области стратегических кадровых решений</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули). Часть, формируемая участниками образовательных отношений.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации и принимать кадровые решения</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и содержание кадровых решений. 2. Классификация кадровых решений. 3. Основные направления деятельности для разработки кадровых решений., 1. Теоретические основы разработки стратегии и политики в управлении персоналом. 2. Постановка стратегических целей в управлении персоналом. 3. Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений., 1. Создание и описание организационной структуры, целей, задач, функций структурных подразделений и должностных лиц. 2. Использование локальных нормативных актов организации в области управления персоналом и законодательства РФ о персональных данных 3. Влияние трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права на принятие стратегических кадровых решений при разработке организационной структуры и планирования потребности в персонале. Порядок заключения договоров (контрактов)., 1. Методы и технологии разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом. 2. Кадровые решения, используемые HR-специалистами для разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом., 1. Принятие стратегических кадровых решений по разработке корпоративной культуры. 2. Применение методов проведения социологических исследований, изучения общественного мнения при разработке корпоративных социальных программ. 3. Основы управления социальным развитием организации. 4. Организация и проведение мероприятий с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой. 5. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности. 6. Учет основ социологии, психологии и экономики труда при принятии стратегических кадровых решений по формированию систем мотивации, развития персонала, его оценки и повышению эффективности., 1. Теоретические основы определения и анализа внутренних коммуникаций, моделирования поведения персонала. 2. Методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой 3. Нормы этики делового общения при принятии стратегических кадровых решений, необходимость их соблюдения. 4. Представление интересов организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными

		<p>представительными органами работников.</p> <p>5. Ведение переговоров по вопросам социального партнерства с представительными органами власти., 1. Требования охраны и безопасных условий труда.</p> <p>2. Организация мероприятий по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
Б1.В.03	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающихся профессиональных компетенций, приобретение студентами теоретических и практических знаний, умений и навыков по предмету «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом».</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Часть, формируемая участниками образовательных отношений.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-2 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. 2. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. 3. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом., 1. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. 2. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов., 1. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. 2. Взаимосвязь понятий «трудоустройство», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». 3. Современная концепция «человеческого капитала». 4. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации., 1. Функционально-стоимостной метод – метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. 2. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов. 3. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций. 4. Применение количественных и качественных методов анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом., 1. Сущность и классификация расходов на персонал. 2. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал. 3. Планирование расходов на персонал. 4. Бюджетирование расходов на персонал. Методики формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения 5. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал., 1. Сущность и цели аудита персонала. 2. Технология организации аудита персонала. 3. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. 4. Содержательная структура контроллинга персонала. Его роль в организации и координации кадрового планирования, создании кадровой информационной системы, проведении исследований эффективности планов, ведении

		<p>системы кадровой информации, составлении отчетов по кадрам.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Формирование модели контроллинга персонала в организации., 1. Человеческий фактор как источник риска. 2. Понятие и виды кадровых рисков. 3. Способы и процедура выявления кадровых рисков. 4. Методика оценки кадровых рисков. 5. Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски. 6. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками., 1. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. <ol style="list-style-type: none"> 2. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. 3. Оценка эффективности деятельности персонала организации. 4. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. 5. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом. <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
Б1.В.04	Теория и методология исследования систем управления	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося общекультурной и профессиональной компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области исследования систем управления.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Часть, формируемая участниками образовательных отношений.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-4 Способен применять методы и инструменты проведения научных исследований в профессиональной сфере деятельности</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность научного исследования и познания как основы экономического знания. 2. Общие методологические положения научного исследования. Функциональная роль исследования в развитии систем управления. 3. Процедуры научного исследования. 4. Теоретические и эмпирические исследования. <p>, 1. Диалектический подход и системный анализ в исследовании управления.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Процессный подход к исследованию. 3. Ситуационный подход к исследованию. 4. Рефлексивный подход к исследованию как основа экономического знания. <p>, 1. Сущность и состав общенаучных методов исследования.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Методы морфологического анализа, доказательство, моделирование, полемика, экспериментирование. Приемы анализа и обоснования. 3. Методы проектирования концепций посредством количественного и качественного анализа. <p>, 1. Сущность и состав частнонаучных методов исследования систем управления.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Исследование посредством изучения документов, экспериментирования, тестирования, мозгового штурма. 3. Метод экспертных оценок и SWOT- анализ в исследовании систем управления. 4. Параметрические исследования и факторный анализ систем управления. <p>, 1. Классификация, типы и задачи эксперимента как метода количественного и качественного анализа.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Методы экспериментальных исследований.

		<p>, 1. Роль экспертов в изучении и оценке систем управления посредством количественного и качественного анализа. 2. Методы экспертных оценок и организация экспертного оценивания посредством количественного и качественного анализа. 3. Подбор экспертов. 4. Опрос экспертов. 5. Обработка экспертных оценок., 1. Исследование эффективности управления посредством количественного и качественного анализа. 2. Исследование эффективности управления финансовым состоянием., 1. Сущность и параметры диагностики. 2. Методы диагностики управления посредством количественного и качественного анализа. 3. Диагностика систем управления с письменным опросом персонала. 4. Диагностика банкротства организации., 1. Сущность и задачи социологических исследований систем управления. 2. Методы сбора социальной информации при исследовании управления. 3. Способы анализа и интерпретации данных, получение эмпирически обоснованных обобщений, выводов и рекомендаций. , 1. Сущность рефлексивного управления и основы его исследования. 2. Методы психологических исследований в изучении систем управления посредством количественного и качественного анализа. 3. Тесты и тестирование в психодиагностических исследованиях систем управления. , 1. Разработка программы исследования. 2. Планирование процесса исследования систем управления посредством количественного и качественного анализа. 3. Организация процесса исследования систем управления. , 1. Понятие эффективности исследования. Научная и практическая эффективность исследования. 2. Принципы обеспечения эффективности исследования. 3. Фактологическое обеспечение исследования посредством количественного и качественного анализа. 4. Эффективность мышления исследователя.</p> <p>Форма контроля Зачет</p>
Б1.В.05	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у магистрантов профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Часть, формируемая участниками образовательных отношений.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-2 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом</p> <p>Содержание 1. Составляющие мотивации трудовой деятельности и их характеристика 2. Основные категории стимулирования труда персонала , 1. Теории содержания в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2. Теории процесса в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности 3. Персональные подходы к мотивационным теориям , 1. Понятие и характеристика системы мотивации и стимулирования персонала организации</p>

		<p>2. Факторы формирования систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности , 1. Формы и системы материального стимулирования труда персонала 2. Виды и методы нематериального стимулирования персонала , 1. Мотивационные аспекты планирования персонала и его адаптации 2. Обучение и развитие персонала как фактор мотивации 3. Мотивирующая роль организационной культуры 4. Оценка и контроль персонала в системе мотивации , 1. Методы неденежной мотивации 2. Методы, сформированные актуальными течениями в обществе 3. Специфические методы мотивации , 1. Показатели оценки экономической эффективности системы мотивации и стимулирования труда 2. Методы оценки социальной эффективности системы мотивации и стимулирования труда</p> <p>Форма контроля Экзамен (устно)</p>
Б1.В.ДВ.6.00	Дисциплины по выбору	
Б1.В.ДВ.6.01	Кадровый консалтинг и аудит	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающихся профессиональных компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков кадрового консалтинга и аудита как целостной системы, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с социально-экономическим развитием организации и их реализацию</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Часть, формируемая участниками образовательных отношений.Дисциплины по выбору.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-3 Способен осуществлять консультирование по актуальным вопросам и технологиям управления персоналом</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Природа и цели консалтинга, консультант и клиент. 2. История, современное состояние и перспективы развития кадрового консалтинга. 3. Сущность и содержание консультационной деятельности. 4. Кадровое консультирование как область управленческой деятельности. 5. Задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций. 6. Типология консультационной деятельности. <p>, 1. Процесс выбора консультантов заказчиком консультационных услуг. 2. Профессионально-этические принципы деятельности консультантов. 3. Модель профессиональной компетенции консультанта. 4. Основные типы консультационных организаций. 5. Ролевая природа кадрового консультанта.</p> <p>, 1. Выявление потребности в консультировании и формирование спроса на консультационные услуги. 2. Оценка вклада службы управления персоналом в достижение целей организации посредством бенчмаркинга и других процедур. 3. Формирование предложения консалтинговых услуг. 4. Финансирование деятельности консультантов.</p>

		<p>5. Формы договоров на консультационные услуги. 6. Структура и содержание контракта на консультационные услуги. , 1. Условия применения процессного консультирования. Достоинства и недостатки консультирования по процессу. 2. Формирование и развитие команды внутренних консультантов. 3. Содержание стадий консультационного процесса: предконтрактная, контрактная, послеконтрактная. 4. Организация выполнения работ на каждом этапе консультационного процесса. 5. Возможности процессного консультирования в области обучения работодателя и персонала организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора., 1. Методический инструментарий кадрового консультирования 2. Классификация методов кадрового консалтинга 3. Преимущества и недостатки моделей кадрового консалтинга</p> <p>, 1. Особенности коучинга как формы консультирования руководителей. 2. Коучинг как инструмент развития лидерских способностей. 3. Формирование запроса на коучинг и распределение ответственности при его проведении. 4. Выявление и интерпретация социально-трудовых проблем организации, разработка и экономическое обоснование системы мер по их практической реализации посредством коучинга , 1. Понятие и причины аутсорсинга. 2. Основные направления кадрового аутсорсинга. 3. Принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. , 1. Возможности, цели и задачи аудита персонала. 2. Возникновение и эволюция понятия «аудит персонала». 3. Место аудита персонала в управлении человеческими ресурсами организации. 4. Направления аудита: организационно-технологическое, социально- психологическое, экономическое. 5. Роль кадрового аудита в оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета.</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
Б1.В.ДВ.6.02	Карьерное консультирование	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) формирование у обучающегося общепрофессиональной и профессиональной компетенций посредством освоения знаний, умений и навыков в области карьерного консультирования и выявление специфики данной технологии в социокультурной среде хозяйствующих субъектов</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплины (модули).Часть, формируемая участниками образовательных отношений.Дисциплины по выбору.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-3 Способен осуществлять консультирование по актуальным вопросам и технологиям управления персоналом</p> <p>Содержание 1. Социально-экономическая сущность и содержание карьеры работника 2. Концепции развития и управления карьерой персонала 3. Управление карьерой с позиций системного подхода 4. Содержание деятельности по управлению карьерой 5. Субъекты управления карьерными процессами</p>

		<p>6. Методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала</p> <p>, 1. Сущность и содержание консалтинговой деятельности.</p> <p>2. Роль управленческого консультирования в обеспечении эффективности организации.</p> <p>3. Критерии профессионализма консультанта.</p> <p>4. Роль кадрового консультирования в управлении персоналом организации.</p> <p>5. Развитие кадрового консалтинга в России.</p> <p>6. Кадровый аутсорсинг как метод кадрового консалтинга.</p> <p>7. Повышение эффективности использования и развития персонала в контексте карьерного консультирования</p> <p>, 1. Охарактеризуйте содержательный контекст карьерного консультирования как комплексной услуги.</p> <p>2. Перечислите и охарактеризуйте основные подходы к карьерному консультированию.</p> <p>3. Сформулируйте особенности управления карьерой в социокультурной среде отечественных предприятий и организаций.</p> <p>, 1. Выбор карьерной стратегии.</p> <p>2. Консультационная деятельность в области преодоления карьерных рисков.</p> <p>3. Персональный брендинг в контексте планирования карьеры.</p> <p>, 1. Карьерное консультирование различных групп населения.</p> <p>2. Карьерное консультирование в профориентации.</p> <p>3. Профессионально-психологическое консультирование.</p> <p>4. Адаптационное карьерное консультирование.</p> <p>, 1. Применение технологий карьерного менеджмента в стратегическом управлении карьерой персонала.</p> <p>2. Построение системы карьерного консультирования на основе использования технологий карьерного коучинга.</p> <p>3. Формирование целевого аспекта карьерного консультирования.</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
Б2.00	Практика	
Б2.0.00	Обязательная часть	
Б2.0.01	Учебная практика	<p>Цели освоения дисциплины (модуля)</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Практика. Обязательная часть.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)</p> <p>Содержание</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
Б2.0.02	Научно-исследовательская	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) приобретение опыта научно- исследовательской деятельности посредством самостоятельного выполнения исследовательской и</p>

<p>работа</p>		<p>научной работы, включая освоение методов поиска источников информации о предмете исследований, систематизацию, осмысление и преобразование собранных данных, реализацию необходимых способов обработки данных, представление результатов научной работы.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Практика.Обязательная часть.Учебная практика.</p> <p>Требования к результатам 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;, ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач; ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;, ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;, ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач., УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>Содержание Научно-исследовательская работа ориентирована на подготовку магистерской диссертации, поэтому результатом научно-исследовательской работы в 1-м разделе является программа научно-исследовательской работы, которая включает обоснование темы и разработку плана-графика магистерской диссертации. Обоснование темы должна содержать следующую информацию: 1) Актуальность темы исследования; её важность для решения проблем государственного и муниципального управления – излагается современное состояние рассматриваемой проблемы, показывается ее роль и значение в экономике и управлении, необходимость ее изучения и исследования. 2) Цель и задачи исследования. 3) Объект и предмет исследования. Объект исследования – орган управления или предприятие/организация государственной или муниципальной сферы деятельности, данные которых исследуются в работе. Предмет исследования - проблема (круг вопросов), которые исследуются в работе на примере объекта исследования. 4) Период исследования (три последних года). 5) Теоретико-методологическая база исследования. Теоретическую базу составляют основные теоретические концепции данной области знаний и рабочие гипотезы, которые следует доказать в теоретической части ВКР. Методологическую базу составляют общенаучные и специальные методы, с помощью которых будут получены эти результаты, излагаются организационные условия, необходимые для их реализации. 6) Область применения результатов работы. Кратко характеризуется вид результатов работы (предложения, рекомендации по отдельным направлениям деятельности объекта исследования или аспектам предмета исследования, модели, дополнения к действующему законодательству и т.п.) и их влияние на исследуемую проблему в случае внедрения в определенных организациях. 7) Апробацию результатов проведенного исследования в форме публикации статей, тезисов. В приложения обязательно</p>
---------------	--	---

		<p>необходимо вынести список трудов магистранта по результатам проведенного исследования , Литературный обзор проблемы исследования должен содержать информацию о степени ее научной разработанности в целом и по отдельным аспектам проблемы.</p> <p>На основе подбора и изучения основных литературных источников, которые будут использованы в качестве теоретической базы исследования; автором должен быть представлен обзор литературы по теме магистерской диссертации или ее конкретного аспекта, который содержит анализ основных результатов и положений, полученных ведущими специалистами в области проводимого исследования, оценку их применимости в рамках данного исследования. В разделе указываются теоретические и законодательно-нормативные источники, данные статистической и бухгалтерской отчетности объекта исследования. Указываются фамилии авторов, внесших наиболее ощутимый вклад в разработку определенных аспектов изучаемой проблемы. Библиографические ссылки употребляются при цитировании; при заимствовании положений, формул, таблиц, иллюстраций; при необходимости отсылки к другому изданию, где более полно изложен вопрос; при анализе в тексте опубликованных работ. Оформление ссылок по тексту работы (в квадратных скобках указываются номер источника в их списке).</p> <p>Список использованных источников следует систематизировать и правильно оформить по видам изданий: – Законы и нормативные акты РФ и субъектов Федерации, органов местного самоуправления, правительства и отраслевых министерств и т.д.</p> <p>При составлении литературного обзора следует соблюдать такие требования, как: количество литературных источников –75, их актуальность, география (обязательны труды преподавателей БУКЭП, кафедры маркетинга и менеджмента, желательны источники из иностранных источников, использование энциклопедических изданий, фундаментальных исследований). Приветствуется самоцитирование.</p> <p>, Результатом научно-исследовательской работы в 3-м вопросе является характеристика научного и методологического инструментария, который автор предполагает использовать или уже использует при выполнении магистерской диссертации в процессе сбора фактического материала для выпускной квалификационной работы, включая разработку методологии сбора данных, методов обработки результатов, оценку их достоверности и достаточности для завершения работы над диссертацией., Четвертый вопрос является индивидуальным заданием и связан с содержанием теоретической части магистерской диссертации.</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
<p>Б2.В.00</p>	<p>Часть, формируемая участниками образовательных отношений</p>	
<p>Б2.В.01</p>	<p>Производственная практика</p>	<p>Цели освоения дисциплины (модуля)</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Практика.Часть, формируемая участниками образовательных отношений.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)</p>

		<p>Содержание</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой, Зачет с оценкой</p>
Б2.В.02	Профессиональная практика	<p>Цели прохождения практики Целями практики Профессиональная практика являются формирование компетенций путем обобщения и систематизации знаний, полученных ранее при теоретическом обучении, приобретения практических профессионально необходимых умений и навыков работы по видам деятельности, предусмотренным образовательной программой Стратегическое управление персоналом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом</p> <p>Место практики в структуре образовательной программы Практика. Часть, формируемая участниками образовательных отношений. Производственная практика.</p> <p>Требования к результатам прохождения практики ПК-1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации и принимать кадровые решения, ПК-2 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом, ПК-3 Способен осуществлять консультирование по актуальным вопросам и технологиям управления персоналом, ПК-4 Способен применять методы и инструменты проведения научных исследований в профессиональной сфере деятельности</p> <p>Содержание</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
Б2.В.03	Преддипломная практика	<p>Цели прохождения практики Целями практики Преддипломная практика являются выполнение выпускной квалификационной работы, формирование профессиональных компетенций путем обобщения и систематизации знаний, полученных ранее при теоретическом обучении, приобретения практических профессионально необходимых умений и навыков работы по видам деятельности, предусмотренным образовательной программой Стратегическое управление персоналом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом</p> <p>Место практики в структуре образовательной программы Практика. Часть, формируемая участниками образовательных отношений. Производственная практика.</p> <p>Требования к результатам прохождения практики ПК-1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации и принимать кадровые решения, ПК-2 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом, ПК-3 Способен осуществлять консультирование по актуальным вопросам и технологиям управления персоналом, ПК-4 Способен применять методы и инструменты проведения научных исследований в профессиональной сфере деятельности</p> <p>Содержание</p>

Осуществляется знакомство студента с коллективом сотрудников организации, правилами внутреннего распорядка, документацией. Практикант в обязательном порядке проходит инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности с отметкой в соответствующих журналах., Программа производственной (преддипломной) практики включает в себя обязательное выполнение каждым студентом трех заданий. Руководитель практики от университета, учитывая особенности организации - базы практики, может внести уточнения в содержание заданий.

Раздел 1. «Организационно-экономическая характеристика объекта производственной (преддипломной) практики».

Реализуемые виды деятельности: аналитическая и консультационная, научно-исследовательская и педагогическая.

В разделе 1 необходимо ознакомиться и отразить в отчете характеристику системы управления объекта практики и проанализировать результаты хозяйственной деятельности организации за три последних года. Для этого необходимо: - изучить организационно-правовую форму, учредителей, местонахождение организации; цель и задачи функционирования, органы управления; - исследовать историю создания и развития организации, этапы ее жизненного цикла, элементы внешней среды (поставщики, конкуренты, клиенты, посредники и др.); - оценить организационную структуру (схема организационной структуры управления, тип организационной структуры управления, ее преимущества и недостатки, распределение прав и обязанностей в аппарате управления, функциональные взаимосвязи подразделений и служб, характеристика функций основных структурных подразделений на основе должностных инструкций руководителей и специалистов и положений о соответствующих отделах или службах); - изучить и провести анализ документов, характеризующих систему управления персоналом (документы о структуре и штатной численности работников организации, правила внутреннего трудового распорядка, приказы, распоряжения по персоналу и т.д.); - изучить систему управления персоналом организации (состав подразделений и должностных лиц; их иерархическую структуру, подчиненность), функции отдела управления персоналом и других подразделений системы управления персоналом (на основе положения о кадровой службе и других документов, регламентирующих ее работу), их распределение между работниками отдела; функциональные взаимосвязи отдела с другими подразделениями организации; - проанализировать объемные и качественные показатели финансово-хозяйственной деятельности организации в том числе: изучить динамику выручки от реализации продукции (в действующих и сопоставимых ценах), затрат, прибыли, рентабельности; с помощью факторного анализа необходимо оценить влияние основных факторов на изменение выручки от реализации, прибыли; сопоставить темпы роста выручки от реализации с затратами, доходами и прибылью; - исследовать структуру экономического потенциала организации и эффективность его использования в динамике т.е.: изучить структуру основных фондов организации в динамике; дать оценку показателям состояния и движения основных фондов, оценить эффективность их использования; - изучить структуру оборотных средств в динамике и оценить эффективность их использования; проанализировать состав персонала организации; оценить динамику производительности труда и движения кадров; дать оценку обобщающим показателям эффективности использования экономического потенциала (ресурсоотдача, ресурсоемкость; ресурсорентабельность, ресурсооборуженность); - выполнить диагностику финансового состояния организации: рассчитать показатели ликвидности, платежеспособности, финансовой устойчивости, деловой активности; сравнить их с нормативными значениями и сделать выводы.

Для систематизации и иллюстрации информации следует использовать рисунки, таблицы, графики.

В конце раздела магистранту необходимо сделать вывод о достоинствах и недостатках системы управления организацией, определить резервы и основные направления ее совершенствования, сделать выводы об экономической эффективности деятельности организации и определить основные направления ее повышения.

Раздел 2. «Количественная и качественная характеристика персонала организации, оценка его движения и эффективности использования» Реализуемые виды деятельности: аналитическая и консультационная, научно-исследовательская и педагогическая.

В разделе 2 необходимо ознакомиться и отразить в отчете характеристику персонала организации и эффективность его использования. С этой целью следует: - провести анализ численности персонала в динамике за 3 года; - исследовать структуру персонала (по категориям) в динамике, выявить удельный вес административно-управленческого и производственного персонала; - изучить качественный состав персонала: по полу, возрасту, стажу работы, уровню образования; - изучить динамику численного состава персонала организации (коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент оборота общий, коэффициент восполнения работников), выявить основные причины текучести; - оценить

		<p>динамику производительности труда и трудоемкости работ; - определить влияние производительности труда и численности работников на результаты деятельности организации; - оценить соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.</p> <p>Для выполнения заданий по разделу 2 следует использовать отчеты по труду, справки, планы мероприятий и другие документы службы управления персоналом. Результаты анализа следует оформить в виде таблиц, графиков, диаграмм. В конце раздела необходимо сделать выводы и дать конкретные предложения. Раздел 3. «Индивидуальное задание».</p> <p>Реализуемые виды деятельности: аналитическая и консультационная, научно-исследовательская и педагогическая.</p> <p>Результаты индивидуальной работы должны содержать анализ материалов по проблеме исследования, заявленной в магистерской диссертации, выводы о том, как эти проблемы решаются на данном предприятии и предложения по их решению., Письменный отчет по практике, оформленный в соответствии с методическими указаниями и отражающий степень выполнения программы и индивидуального плана практики, должен быть представлен в установленный срок в сброшюрованном виде вместе с другими отчетными документами научному руководителю. Позитивно оценивается наличие научных публикаций по результатам проведенного исследования, представленные в форме списка трудов и апробации полученных результатов в форме актов внедрения, Оформленный отчет одновременно с заполненным «Дневником студента по практике», заверенным руководителем практики от организации, сдается руководителю практики от института на проверку. Принятый руководителем отчет подлежит защите.</p> <p>Форма контроля Зачет с оценкой</p>
ФТД.00	Факультативы	
ФТД.01	Социальное предпринимательство	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) освоение теоретических знаний в области социального предпринимательства, приобретение умений использовать эти знания в профессиональной деятельности и формировании необходимых компетенций.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Факультативы.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p> <p>Содержание Предпосылки возникновения социального предпринимательства. Уникальные черты и особенности социального предпринимательства. Социальные идеи. Роль инновации. Выявление возможности. Инструменты оценки возможности. Потенциал социальной ценности. Рыночный потенциал. Потенциал конкурентного преимущества. Потенциал устойчивости. Общий потенциал. , Основные варианты организационного дизайна. Чистая некоммерческая форма. Коммерческие организации в чистом виде. Гибриды. Коммерческие организации с некоммерческими подразделениями. Некоммерческие организации с коммерческими подразделениями. Некоммерческие структуры с некоммерческими подразделениями. Партнерства между несколькими некоммерческими организациями. Партнерства между некоммерческими и коммерческими структурами., Резюме. Обзор компании. Анализ рынка и потребителей. Управленческая команда. Определение потребностей в капитале для социального предприятия. Стратегия прямого и непрямого финансирования. Процесс принятия инвестиционных решений. Финансирование социальных проектов: подходы, источники и перспективы, Основные задачи развития социального предпринимательства. Будущие потребности в каталитических инновациях для социального влияния. Тенденции развития социального предпринимательства. Модели прорывных социальных предприятий. Основные проблемы роста. Стратегии роста. Социальный франчайзинг. Маркетинг. Нетворкинг. Спонсоринг и фандрайзинг как технологии социального предпринимательства. Кооперативное предпринимательство.</p>

		<p>Форма контроля Зачет</p>
ФТД.02	Технологии управления развитием персонала	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) ознакомление с методологическими и практическими основами процесса развития персонала, изучить методы и этапы адаптации, обучения, управления деловой карьерой, освоить имеющийся отечественный и зарубежный опыт в этой области, что позволит им сформулировать и изучить проблемы личностных свойств человека, рассматриваемых в разных его функциях, поскольку обеспечение организации хорошо подготовленными и мотивированными работниками в соответствии с целями и стратегией организации является одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Факультативы.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) ПК-3 Способен осуществлять консультирование по актуальным вопросам и технологиям управления персоналом</p> <p>Содержание</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Бесконтактные методы оценки кандидатов. Оценка с помощью тестирования 2. Контактные методы отбора кандидатов. Хэдхантинг 3. Интернет - технологии в рекрутинге <ul style="list-style-type: none"> , 1. Маркетинг персонала. 2. Маркетинговый подход к поиску кандидатов на наем в организацию. 3. Деловая оценка при найме и аттестации. <ul style="list-style-type: none"> , 1. Социализация персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала. 2. Оценка уровня адаптированности сотрудников. 3. Этические нормы в деятельности организации. 4. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе. <ul style="list-style-type: none"> , 1. Интернационализация. Критерии оценки кандидатов на интернациональных предприятиях. 2. Проблемы диагностики пригодности кандидата на интернациональном рынке труда. <ul style="list-style-type: none"> , 1. Команда: понятие, виды, формирование. Использование ценностных ориентаций и регуляторов поведения в управлении персоналом. 2. Личностные ресурсы, обусловленные темпераментом. Управленческие команды холерики. 3. Управленческие команды сангвиники. Управленческие команды меланхолики. <ul style="list-style-type: none"> , 1. Вовлечение: понятие, этапы, правила, мотиваторы. 2. Комплексное мотивирование. Матрица осознания. 3. Методики измерения осознания проблемы. Личностное цензурирование. 4. Факторы, обуславливающие вовлечение в процесс принятия решений. Построение продуктивных отношений. <ul style="list-style-type: none"> , 1. Место обучения в системе управления персоналом. 2. Обучение как метод развития персонала, направленного на повышение эффективности работы организации. 3. Профессиональное обучение как процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. 4. Стили обучения. Развивающее обучение: предпосылки, объект, формы. <ul style="list-style-type: none"> , 1. Действующее трудовое законодательство о формах обучения работников. 2. Определение потребностей в обучении. Причины и цели проведения подготовки кадров.

		<p>3. Профессиональная переподготовка руководителей и специалистов. , 1. Деловая игра как метод обучения. 2. Моделирование поведения менеджера. 3. Семинары-дискуссии. 4. Тренинг как активная форма обучения и развития для совершенствования определенных навыков и поведения работников организации.</p> <p>Форма контроля Зачет</p>
ФТД.03	Системы искусственного интеллекта	<p>Цели освоения дисциплины (модуля) сформировать у студентов понимание необходимости разработки и применения интеллектуальных информационных систем как основы интеллектуальных информационных технологий, целесообразности анализа и моделирования когнитивных процессов с системологических позиций; сформировать знания и практические навыки разработки, представления и реализации на ЭВМ инструментальных программных средств, концептуальных моделей проблемной области и программных средств их поддержки.</p> <p>Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Факультативы.</p> <p>Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</p> <p>Содержание Роль интеллектуальных информационных систем в развитии современного общества. Гипотеза А. Ньюэлла. Классические постулаты ИИ. Парадигмы искусственного интеллекта. Гуманистичность и фундаментальность исследований в области ИИС. Основные проблемы практики создания интеллектуальных информационных систем., Когнитология. Семиотика. Психолингвистика. Знаковая ситуация. Моделирование понимания. Схема понимания знака. Особенности когнитивных процессов интеллектуальной деятельности человека. Партитивная модель сенсомоторной активности человека, Семантические сети и классификации. Естественная классификация. Фрейми и фреймовые сети. Продукционные модели и системы. Логические модели. Логика высказываний. Логика предикатов. Принцип резолюции. Онтологии. Методы поиска решений.</p>

Поиск решений в пространстве состояний.
Поиск методом редукции.
Эвристический поиск., Экспертные системы.
Системы поддержки принятия решений.
Системы приобретения знаний.
Естественно-языковые системы., Особенности нейросетей.
Применение нейросетевых технологий.
Некоторые сведения о мозге.
Нейроподобные элементы.
Нейронная сеть.
Обучение нейронной сети.
Модели нейронных сетей.
Нейрокомпьютеры., Генерация литературных произведений.
Моделирование создания музыкальных произведений.
Моделирование создания произведений изобразительного искусства.

Форма контроля

Зачет